

Universidade de São Paulo
Faculdade de Saúde Pública

**Teletrabalho: o novo *lócus* de trabalho
pós-pandêmico? Uma perspectiva transnacional
da política e o caso da implementação na Justiça
Federal Brasileira antes e durante a pandemia de
covid-19**

Evelise Dias Antunes

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Doutora em Ciências.

Área de Concentração: Saúde Pública.

Orientadora: Prof^a. Dra. Frida Marina Fischer

Coorientadora: Prof^a. Dra. Marta Santos. Universidade do Porto – Portugal.

São Paulo
2022

Teletrabalho: o novo *l*ocus de trabalho pós-pandêmico? Uma perspectiva transnacional da política e o caso da implementação na Justiça Federal Brasileira antes e durante a pandemia de covid-19

Evelise Dias Antunes

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Doutora em Ciências.

Área de Concentração: Saúde Pública.

Orientadora: Prof^a. Dra. Frida Marina Fischer

Coorientadora: Prof^a. Dra. Marta Santos. Universidade do Porto – Portugal.

**Versão Original
São Paulo
2022**

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

Catálogo da Publicação

Ficha elaborada pelo Sistema de Geração Automática a partir de dados fornecidos pela autora
Bibliotecária da FSP/USP: Maria do Carmo Alvarez - CRB-8/4359

Antunes, Evelise Dias

Teletrabalho: o novo lócus de trabalho pós-pandêmico? :
Uma perspectiva transnacional da política e o caso da
implementação na Justiça Federal Brasileira antes e durante
a pandemia de covid-19 / Evelise Dias Antunes; orientadora
Frida Marina Fischer; coorientadora Marta Santos. -- São
Paulo, 2022.
238 p.

Tese (Doutorado) -- Faculdade de Saúde Pública da
Universidade de São Paulo, 2022.

1. Teletrabalho. 2. poder judiciário. 3. políticas
públicas. 4. ergonomia. 5. covid-19. I. Fischer, Frida
Marina , orient. II. Santos, Marta , coorient. III. Título.

Às trabalhadoras e aos trabalhadores que perderam/deram suas vidas e aos que sobreviveram à covid-19, por me moverem à utopia de todas e todos terem a garantia de um trabalho decente.

AGRADECIMENTOS

Este trabalho é fruto de um projeto de vida e de uma nova oportunidade atravessada pela pandemia, é a felicidade de bons encontros. Impossível nomear todas e todos que contribuíram, de antemão peço desculpas por alguma ausência.

Ao *Instituto Federal do Paraná* pela oportunidade do afastamento temporário para cursar o doutorado e realizar um período sanduíche na Universidade do Porto.

À *Universidade de São Paulo*, pela oportunidade da formação científica com as melhores e os melhores pesquisadores do país.

À *Faculdade de Saúde Pública*, em especial aos Professores e Professoras da linha de pesquisa *Processos Produtivos e Saúde do Trabalhador*, pela oportunidade de desenvolver minha pesquisa assim como participar dos projetos de internacionalização no Chile e Portugal, e pelo apoio recebido para as publicações.

À *CAPES*, pela bolsa no programa Print-USP de doutorado sanduíche.

À *Universidade do Porto*, que me recebeu com as portas abertas mesmo durante a pandemia.

À *Faculdade de Psicologia do Porto*, por todo apoio durante o doutorado sanduíche recebido dos professores, servidores e estudantes.

À *Justiça Federal*, por permitirem a realização de parte desta pesquisa, especialmente à Seção de Saúde, pelo suporte e apoio. Às trabalhadoras e aos trabalhadores que se dispuseram a serem entrevistados.

À *Universidade de Chile*, pela bolsa para realização da estadia curta de investigação no programa de *Doctorado en Salud Pública*.

À minha querida orientadora *Prof.^a Dra. Frida Marina Fischer*, por ter me dado a honra de ser sua orientanda, pelos ensinamentos, paciência, por permanecer firme quando as circunstâncias eram desafiadoras, por compartilhar sua grandeza intelectual e pessoal, por sua amizade. Por tudo além do que não cabe em palavras, terá minha eterna gratidão. Sua excelência acadêmica é nossa inspiração!

À minha querida *Prof.^a Dra. Marta Santos*, por ter aceitado me coorientar, mesmo a 8502 km de distância. Foi difícil chegar ao Porto, mesmo assim mantiveste tua disponibilidade e apoio. Que honra compartilhar da sua excelência acadêmica, ensinamentos, compreensão, confiança, perspicácia e amizade. Agradeço o encontro e tudo além do que não cabe em palavras, és uma inspiração!

À *Prof.^a Dra. Aylene Bousquat*, coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública USP, por estar sempre atenta e pronta a ajudar-me em todos os momentos. Especialmente seu apoio na concretização da bolsa para o doutorado sanduíche e aos auxílios financeiros para possibilitar as publicações da tese.

À *Vânia Santos, Fernanda, Ulysses, Carolina e Carlos*, servidores da secretaria da Pós-Graduação, em vosso nome agradeço a todas e todos os servidores que cordialmente me atenderam e receberam na USP.

À *Prof.^a Dra. Cláudia Moreno* e ao *Prof. Dr. Rodolfo Vilela* pelos ensinamentos sobre saúde do trabalhador e ergonomia.

À *Prof.^a Dra. Arlete Motter*, por sua excelência em nossa área, pelas valiosas contribuições nos pareceres para tese e na carreira profissional, por ter aceitado fazer parte da banca de defesa, especialmente pelo apoio e incentivo para realização do doutorado sanduíche na Universidade do Porto.

À *Prof.^a Dra. Deisy Ventura*, por aceitar compor a banca de defesa e pelas valiosas contribuições no parecer de pré-banca.

À *Prof.^a Dra. Tânia Araújo*, por aceitar compor a banca de defesa, pelas valiosas contribuições no parecer de pré-banca e pelos ensinamentos e trocas na Frente Ampla.

Ao *Prof. Dr. Pablo Ruiz*, pela excepcional recepção na *Universidad de Chile*.

Ao *Prof. Dr. Sérgio de Lucca* e ao *Prof. Dr. João Silvestre da Silva-Júnior*, pela suplência da banca de defesa.

Ao *Prof. Dr. René Mendes* pelos ensinamentos e experiência no grupo de estudos em Novas Morfologias do Trabalho no Instituto de Estudos Avançados da USP e na Frente Ampla em defesa da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora.

À *Prof.^a Dra. Adelaide Nascimento*, por sua disponibilidade em me receber no CNAM Paris e por sua produção de conhecimento em ergonomia da atividade.

Ao amigo *Rogério Rossler*, por tornar esta tese possível abrindo as portas da sua Instituição, pela confiança, para sempre meu carinho e admiração.

Ao amigo *Prof. Dr. Luis Henrique Aguilar*, pelo incentivo constantemente para construir esse trabalho e pela coautoria no artigo desta tese.

Ao meu amigo doutorando *Leonardo Bridi*, pela partilha, apoio, companhia e parceria no grande desafio que foi a revisão sistemática.

Ao companheiro *Prof. Dr. Bruno Chapadeiro*, pela parceria na escrita do artigo, IEA e Frente Ampla.

À amiga *Tânia Incerti* pelo constante apoio, incentivo e coautoria.

À família "*I Feel Good*" da *Rádio ShowTime*, *João Alckmin*, *Ednardo de Paula Santos*, *Luiz Calixto*, *Rogério Alcântara*, *Carlos Brickmann* e *Grazi*, pela oportunidade de fazer parte desse grupo comprometido com a informação de qualidade e jornalismo com responsabilidade, promovendo a ciência e contribuindo para saúde, qualidade de vida e bem-estar da população. Indiscutivelmente um grande presente, fruto desse doutorado.

Ao colegiado dos cursos técnico e tecnólogo em massoterapia do IFPR, *Célia Araújo*, *Izabel Severiano*, *Geslaine Santos*, *Cibele Stelmach*, *Elisângela Rodrigues*, *Livia Gasparotto*, *Cláudia Bontorin*, *Jaime Soares* e *Ricardo Buquera*, e aos diretores *Adriano Silva* e *Giancarlo Aguiar*, pelo apoio para o afastamento.

Ao *Prof. Dr. Ezequiel Westphal*, por ser uma inspiração, pelo incentivo e por mostrar que era possível.

À equipe editorial da Revista Brasileira de Educação Comparada- RBEC, *Luiz Aguilar*, *Juliana Ribeiro*, *Eliacir França*, *Maíza Trigo* e *Maria Grácia Villanueva*, pelo desafio e aprendizagem no trabalho de difundir a produção qualificada de estudos e pesquisas científicas.

Aos doutorandos, *Izabela Antunes*, *Leonardo Bridi*, *Jânio Ferreira*, *Márcia Fajer* e *demaís colegas* das disciplinas na USP, pelo apoio e trocas.

À *Andrea Aparecida da Luz*, pela consultoria e apoio no MAXQDA.

À melhor amiga *Cassiana Castro*, em todos os momentos de vida e da tese, pelo incansável apoio, troca, escuta, cuidado e incentivo, leitura atenciosa da tese.

À *Caroline Fontana* pela amizade, carinho, incentivo e revisão do *abstract*.

À todas as minhas queridas amigas *Célia*, *Lila*, *Larissa*, *Glaucia*, *Patrícia M*, *Berenice*, *Tatiana C*, *Laurita*, *Silmara*, *Elyane*, *Evelyn*, *Andrea C*, *Marcela*, *Denise*, *Marilaine*, *Clarice*, *Claudia*, *Graciê*, *Camila*, *Janaína*, *Patricia O*, *Silvana*, *Ivani*, *Mônica*, *Andriara*, *Maíza*, *Camilla*, *Marcia*, *Suiane* e aos queridos amigos *Ânteni*, *Ronan*, *Marcelo*, *Rogério*, *Diego* e *Rooney* por compreenderem a minha ausência em tantos encontros, apoiaram e incentivaram a conclusão dessa tese em diferentes momentos.

À família *Santos-Vidal*, incluindo o *Pêra* - *muito giro*, agradeço por tudo, especialmente por terem me acolhido no Porto, minha família portuguesa.

À “*Sisterhood All for 1*”, amigas *Claudia Pereira, Maria José Neves e MS*, pelo presente de vida que são, pelo encontro, pelo cuidado e acolhida na UPorto, pelo que são e representam. Meu carinho, admiração e saudade.

Às amigas *Izabel Pinto, Sarah Maggioli, Liliana Cunha*, pelos almoços edificantes na UPorto, ensinamentos, partilhas, cuidados e risadas.

Aos demais membros do *Atelier de Psicologia do Trabalho, Profª Dra. Marianne Lacomble, Daniel Silva, Maria Antônia, Ana, Sofia* e colegas das disciplinas, pelos ensinamentos, acolhida e partilha.

À *Tito Vieira, Clever Gonçalves e Marina Castro* pelo cuidado da saúde mental.

A *meus pais, Jari e Verginia*, e ao meu irmão *Fabricio*, pelo incansável apoio, estímulo e paciência.

A todos os meus *alunos e alunas* destes 20 anos de docência e às *cidadãs e cidadãos* brasileiros que investiram em minha qualificação, permitindo que estudasse na melhor Universidade Pública e Gratuita da América Latina e na melhor Universidades de Portugal.

“*Travailler ce n'est pas seulement
produire, c'est aussi
transformer **soi-même**.*”
le cnam¹

“*Trabalhar não é apenas
se produzir, é também
transformar **a si mesmo**.*”
le cnam¹

¹ Fonte: Cnam. Revue “Travailler”. França, 2022. Disponível em: <https://psychanalyse.cnam.fr/>. Acesso em 25 mai 2022.

*“A política não se situa no polo oposto ao de
nossa vida. Desejemos ou não, ela permeia
nossa existência, insinuando-se nos espaços
mais íntimos” (Angela Davis)*

ANTUNES, E.D. **Teletrabalho: o novo lócus de trabalho pós-pandêmico? Uma perspectiva transnacional da política e o caso da implementação na Justiça Federal Brasileira antes e durante a pandemia de covid-19** [tese]. São Paulo: Faculdade de Saúde Pública da USP; 2022.

RESUMO

O teletrabalho é um problema complexo que demanda um olhar multidisciplinar para compreender e discutir o seu futuro frente à realidade. Esta tese objetivou analisar o teletrabalho do ponto de vista da regulamentação nacional e internacional, da saúde do trabalhador e da implementação na Justiça Federal Brasileira por meio de um estudo de caso de uma Seção Judiciária. Trata-se de uma pesquisa qualitativa que compreendeu uma revisão sistemática, análises documentais e um estudo de caso. Para análise das políticas foram utilizadas fontes primárias (leis, políticas e documentos institucionais) e dados secundários da pesquisa nacional de amostra de domicílios – PNAD-covid-19. Para o estudo de caso de uma seção da Justiça Federal foram utilizados documentos institucionais e entrevistas. Foram realizadas 32 entrevistas individuais com roteiro aberto, explorando vários temas ligados ao teletrabalho, em profundidade. Os dados foram analisados por meio de codificação temática com auxílio do software MAXQDA 2022. Foram realizadas 13 entrevistas antes (2019) e 19 durante a pandemia de covid-19 (2020-2021). A discussão foi baseada na perspectiva do campo teórico da saúde do trabalhador, principalmente da ergonomia da atividade. A revisão sistemática evidenciou fatores psicossociais de risco que se mostraram diferentes antes e durante a pandemia de covid-19. No teletrabalho parcial e total antecedentes à pandemia destacaram-se os fatores de intensificação de trabalho e tempos de trabalho, das relações sociais no trabalho e da interface casa-trabalho. No entanto, nas pesquisas realizadas durante a pandemia de covid-19 onde o teletrabalho foi total, intensificaram-se as exigências emocionais e a interface casa-trabalho, com redução das outras dimensões. A partir da análise da política transnacional observamos que o teletrabalho tem se desenvolvido consideravelmente na Europa com muitos níveis de regulação. Já no Mercosul parece haver um descompasso entre a norma e a regulação. No Brasil, apesar de um pequeno avanço na política pública durante a pandemia, essa ainda é insuficiente para proteger a saúde e levar maior segurança aos teletrabalhadores. A partir da percepção dos trabalhadores da Justiça Federal foram identificadas diferenças na implementação da política de teletrabalho antes e durante a pandemia de covid-19. O teletrabalho depois da pandemia deixou de ser visto como um privilégio. Evidenciou-se a sobrecarga de trabalho e a intensificação associada à gestão baseada em metas. Os gestores demonstraram-se mais satisfeitos com a implementação do teletrabalho parcial do que total, antes da pandemia. Durante a pandemia, a saúde está associada às condições de trabalho e conciliação com as tarefas domésticas e de trabalho. O teletrabalho impactou mais as mulheres, sendo que os dois espaços - público e privado - fundiram-se e confundiram-se. Portanto, diante do novo lócus de trabalho, o teletrabalho impõe redesenhar as temporalidades do trabalho e a vida nos locais de trabalho. Esse redesenho precisa ser acompanhado por políticas públicas de proteção à saúde do trabalhador e que abordem as responsabilidades de cuidado e igualdade de gênero.

Descritores: Teletrabalho; poder judiciário; políticas públicas; ergonomia; covid-19.

ANTUNES, E.D. **Telework: the new post-pandemic *locus* of work? A transnational perspective of politics and the case of implementation in the Brazilian Federal Justice before and during the covid-19 pandemic** [thesis]. São Paulo: School of Public Health, University of Sao Paulo (USP); São Paulo; 2022. Portuguese.

ABSTRACT

Telework has created new and complex challenges, which demand a multidisciplinary approach to discuss its future in the face of reality. This doctoral thesis aims to analyze telework from the point of view of national and international regulations, the workers' health and the implementation in the Brazilian Federal Justice through a case study of a Federal Regional Court. This is a qualitative research that comprises a systematic review, documentary analysis and a case study. Primary sources (laws, policies and institutional documents) and secondary data from the national household sample survey - PNAD-covid-19 were used for policy analysis. For the case study, a section of the Judiciary Federal Court, institutional documents and interviews were used. Individual interviews (32) were carried out with open questions, it explored in depth various topics related to telework. The data was analyzed by means of thematic coding with the aid of the software MAXQDA 2022. A total of 13 interviews were conducted before (2019) and 19 interviews were carried out during the covid-19 pandemic (2020-2021). The discussion was based in the perspective of the theoretical field of worker's health, especially ergonomics of activity. The systematic review highlighted psychosocial risk factors that were different before and during the covid-19 pandemic. The results showed that work intensification factors, the increasing amount of effort an employee must invest during the working day that oftentimes results from increased pressure and other societal changes also working times, social relations at work and the home-work interface stood out. Data collection carried out during the covid-19 pandemic showed that the emotional demands and home-work interface intensified, with a reduction of other dimensions. From the analysis of the transnational policy, we observed that telework has developed considerably in Europe with many levels of regulation. In Mercosur, however, there seems to be a mismatch between the norm and regulation. In Brazil, despite a small advance in public policy during the pandemic, it is still insufficient to protect health and bring greater security to teleworkers. From the perception of Judiciary Court workers, differences were identified in the implementation of the telework policy before and during the pandemic of covid-19. Telework after the pandemic is no longer seen as a privilege. There was a evidence of work overload and an intensification of associated with a management based on goals. Before the pandemic the managers were more satisfied with the implementation of partial rather than full time teleworking. During the pandemic, health perception was associated with working conditions and conciliation with domestic and work tasks. Telework had a greater impact on women, and the two spaces – public and private – which merged. Therefore, in the face of the new work locus, telework imposes a redesign of the temporalities of work life balance in the workplace. This redesign need to be accompanied by public policies that protect workers' health and address the responsibilities of care and gender equality.

Descriptors: Telework; judiciary; public policies; ergonomics; covid-19.

LISTA DE SIGLAS

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work

EUROFOUND – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

OIT / ILO – Organização Internacional do Trabalho (International Labour Organization)

OECD / OECD – ORGANIZATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT

OMS / WHO – Organização Mundial da Saúde (World Health Organization)

PNAD – Covid 19 – Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios – covid-19

SJRS – Seção Judiciária do Rio Grande do Sul

TICs /ICTM - Tecnologias de informação e comunicação

TRF 1 – Tribunal Regional de Justiça da 1ª Região

TRF 2 – Tribunal Regional de Justiça da 2ª Região

TRF 3 – Tribunal Regional de Justiça da 3ª Região

TRF 4 – Tribunal Regional de Justiça da 4ª Região

TRF 5 – Tribunal Regional de Justiça da 5ª Região

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	15
2. INTRODUÇÃO	21
2.1 Panorama do teletrabalho	22
2.2 O papel das políticas públicas	26
2.3 “Briefing” da Justiça	28
3. OBJETIVOS	31
3.1 OBJETIVO GERAL	31
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	31
4. METODOLOGIA	32
4.1 Ensaios	34
4.2 Revisão sistemática dos fatores psicossociais de risco do teletrabalho realizado a partir de casa	34
4.3 Análise comparativa da política de teletrabalho na Justiça Federal	39
4.4 Estudo de caso da implementação do teletrabalho em uma Seção da Justiça Federal antes e durante a pandemia	40
4.5 Critérios éticos da pesquisa	43
5. RESULTADOS E DISCUSSÃO	45
5.1 Home office, teletrabalho ou trabalho remoto? A importância da ergonomia quando o trabalho se mudou para casa	45
5.2 A ponta do iceberg: o teletrabalho durante a pandemia	53
5.3 Part-time or full-time teleworking? A systematic review of the psychosocial risk factors of telework from home	78
5.4 O fim das fronteiras entre trabalho e casa? Uma perspectiva transnacional das políticas de teletrabalho	120
5.5 A justiça não pode parar?! Os impactos da covid-19 na trajetória da política de teletrabalho do Judiciário Federal	141
5.6 Telework and women workers in the context of the covid-19 pandemic: the case of the Federal Judiciary in Brazil	167
5.7 Por trás do processo: os teletrabalhadores da Justiça antes e durante a pandemia	180
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	196
7. REFERÊNCIAS	204
ANEXO A - PROTOCOLO DE REGISTRO NO PROSPERO	213
ANEXO B - RESOLUÇÃO QUE REGULAMENTA O TELETRABALHO NO JUDICIÁRIO	214

ANEXO C - RESOLUÇÃO QUE REGULAMENTA O TELETRABALHO NA 4ª REGIÃO	221
ANEXO D – PARECER DE APROVAÇÃO COMITÊ DE ÉTICA.....	230
ANEXO E - COMPROVANTE DE SUBMISSÃO PARA REVISTA SAÚDE E SOCIEDADE	232
ANEXO F - CURRÍCULO LATTES EVELISE DIAS ANTUNES	234
ANEXO G - CURRÍCULO LATTES FRIDA MARINA FISCHER	235
APÊNDICE A - ROTEIRO PARA ENTREVISTAS DOS GESTORES	236
APÊNDICE B – ROTEIRO PARA ENTREVISTAS DURANTE A PANDEMIA.....	237

1. APRESENTAÇÃO

Resiliência é a possibilidade de transformar um evento doloroso / estressante em um processo de aprendizagem e de desenvolvimento pessoal, organizacional e comunitário. Refere-se a um processo dinâmico, multidimensional, de fortalecimento das relações com o entorno, construído no percurso da vida, envolvendo em interfaces os aspectos biológicos, culturais, psicológicos e sociais (TEIXEIRA; BISSOTO, 2018, p. 990-991).

Era o começo do doutorado na Faculdade de Saúde Pública. Em uma tarde chuvosa em São Paulo, 20 de março de 2018, aquelas tardes em que a cidade alaga. Estávamos na aula de Ergonomia da Atividade, com o Prof. Rodolfo Vilela e a Profa. Frida Fischer, e após, às 18h00, haveria o lançamento do “Dicionário de Saúde e Segurança do Trabalhador” organizado pelo Prof. René Mendes. O evento seria na belíssima Biblioteca Municipal Mário de Andrade, no centro da cidade. Eu e o Leonardo, meu colega de doutorado, tínhamos que retornar à Curitiba no voo das 20h30 para trabalhar no dia seguinte. Aproveitávamos quando os voos coincidiam para dividir o Uber ou o taxi até o aeroporto.

Estávamos preocupados se teríamos tempo suficiente para esse deslocamento. O trânsito de São Paulo é um caos quando chove. Leonardo acreditou em mim, disse-lhe que conseguiríamos, tenho certeza de que se arrependeu. Fomos à Biblioteca de metrô e chegamos, “encharcados”, mas felizes. Adquirimos o livro e, mesmo sem obtermos o autógrafo, desfrutamos um bom momento com nossos orientadores, coautores da obra. Seguimos no desafio de conseguir transporte para o aeroporto, a única possibilidade foi um compartilhado. O motorista ficou sensibilizado, e como muitos em nosso caminho, nos ajudou a chegar ao destino. Conseguimos embarcar quando as portas do avião já estavam por ser fechadas.

Essa história deve constar nessa apresentação por dois motivos. Primeiro porque a fonte dessa definição de resiliência se encontra nessa obra. Segundo, porque nem em nosso pior pesadelo nos seria exigida tanta resiliência durante o doutorado.

O conceito de resiliência varia no tempo de acordo com os contextos e eventos, assim como se relaciona com a capacidade das pessoas, em nível individual, grupo

ou organizações, de elaborar respostas adaptativas à demanda (TEIXEIRA; BISSOTO, 2018). Esta tese é resultado de resiliência individual e coletiva, transpassada pela temporalidade, emergente de um experimento, o teletrabalho compulsório. Mesmo que desejássemos, não aconteceria nessa magnitude e velocidade se não houvesse a pandemia. Sobre(viver) a um mundo atravessado por uma pandemia resultou em um corte em nossas vidas. Agora sempre indagamos: “antes ou depois da covid-19”?

O meu interesse pela Saúde do Trabalhador surgiu ainda na graduação, há mais de 20 anos. Pelos percursos irregulares da vida, por vezes me aproximei do objeto de pesquisa, em outras me afastei. O encontro com a Profa. Frida Fischer, destacada e reconhecida pesquisadora nacional e internacionalmente – 42 anos como professora da USP, pioneira do estudo sobre trabalho em turnos, despertou o meu sonho que tinha adormecido. Após o mestrado em que me dediquei às políticas públicas educacionais, reencontrei o tema que me desafia, o estudo das relações entre o ser humano e o trabalho.

O problema inicial de pesquisa que fundamenta esta tese, que é a forma de implementação do teletrabalho na Justiça Federal, foi construído a partir de diversas discussões com a equipe de saúde da seção judiciária, juntamente com a minha orientadora, Profa. Frida, cujas palavras após a decisão do tema lembro-me bem: “é bom que estude o teletrabalho, Evelise. O teletrabalho é o futuro!”. Em todas as oportunidades de fala que tive sobre minha pesquisa sempre relembrei esta fala, porque somente dois anos depois respondi “só não sabíamos que o futuro estava tão próximo”.

A ideia de enfrentar o tema, que até pouco tempo recebia pouco destaque na literatura de saúde (2018), fascinou-me e mudou a maneira de ver a política pública e o mundo do trabalho. O estudo da política, sem que eu pudesse perceber, tornou-se parte da minha vida acadêmica.

Diante da pandemia outras perguntas emergiram associadas ao sentimento de dever com a Ciência e de contribuição com a sociedade no momento de crise. Compreendendo que o teletrabalho não é um elemento isolado, mas existe uma

complexidade inerente ao sistema, reunimos ferramentas analíticas necessárias para explicitar o fato de que as políticas públicas direcionam a implementação e interferem, favorável ou desfavoravelmente, na saúde e proteção do trabalhador e da trabalhadora.

As questões de pesquisa não foram grandemente alteradas, e sim aumentadas, mas seus resultados foram impactados. A pandemia interferiu na coleta de dados, nos objetivos da pesquisa que se refinaram a partir das portas que se abriram ou que se fecharam, buscando o melhor cenário para o fenômeno central de interesse, o teletrabalho. O resultado é mais do que a formação em pós-graduação, é o movimento do tempo intensificado pelo processo de transformação no mundo do trabalho.

Somou-se aos objetivos a política transnacional, a partir da proposta do doutorado-sanduíche que, após inúmeras tentativas, enfim concretizou-se na Universidade do Porto no ano que passou (2021). Sob orientação da Profa. Marta Santos tive a oportunidade de aprender novos conceitos e métodos da Psicologia do Trabalho, diferentes perspectivas que dialogaram no sentido de obter conhecimento para discutir a complexidade e as contradições inerentes aos estudos do trabalho.

A interação com diferentes pesquisadores e culturas permitiu-me refletir sobre a Ciência e as consequências que seus paradigmas trazem para a formação da ordem social e da compreensão da vida, da cultura e da natureza. A investigação proposta da análise dos discursos científicos, políticas públicas e exemplos de práticas concretas do teletrabalho na União Europeia e do Brasil se deu em um contexto de complexidade e caos.

Esse período em Portugal foi de extrema relevância para o desenvolvimento acadêmico e pessoal, especialmente para a construção da tese. As contribuições da Profa. Marta no desenho do estudo, desenvolvimento, análise de dados e discussões me permitiram ver o horizonte dos resultados da pesquisa acadêmica. De forma que ao retornar ao Brasil, trouxe importantes experiências e contribuições com objetivo de compartilhar para favorecer o desenvolvimento científico, tecnológico e social do país.

A tese está organizada no formato de artigos científicos, visando agilizar a divulgação dos achados. Este formato foi adotado desde 2008, está em vigor conforme Resolução CoPGr nº 6906, de 05 de setembro de 2014, alterada pela Resolução CoPGr 7158, de 16 de dezembro de 2015. Essa resolução determina que a tese nesse formato deve incluir, no mínimo, três manuscritos resultantes do projeto de doutorado, sendo que pelo menos um não deve ter sido submetido ou publicado em periódico ou capítulo de livro. E ao menos dois artigos devem ter sido submetidos ou publicados em periódicos.

Apresentamos os resultados e as discussões da presente tese estruturados sob forma de cinco artigos científicos e dois capítulos de livros. Em alguns deles, para além das orientadoras, este formato permitiu que contasse com a parceria de outros pesquisadores experientes.

O primeiro capítulo de livro, “home office, teletrabalho ou trabalho remoto? A importância da ergonomia quando o trabalho se mudou para casa”, apresenta os conceitos do teletrabalho e sua relação com a ergonomia. Seguido do artigo “A ponta do iceberg: o teletrabalho durante a pandemia”, um ensaio científico que contextualiza a perspectiva nacional do teletrabalho durante a pandemia e os fatores psicossociais de risco relativos a essa modalidade.

Em aprofundamento à compreensão dos riscos, realizamos uma revisão sistemática sobre os fatores de risco psicossociais do teletrabalho diferenciando o teletrabalho parcial e total antes e durante a pandemia de covid-19, intitulado “*Part-time or full-time teleworking? A systematic review of the psychosocial risk factors of telework from home*”.

Partimos então para discussão da perspectiva transnacional com o artigo “O fim das fronteiras entre trabalho e casa? Uma perspectiva transnacional das políticas de teletrabalho”, que aborda as principais questões na legislação, mudanças e debates durante a covid-19.

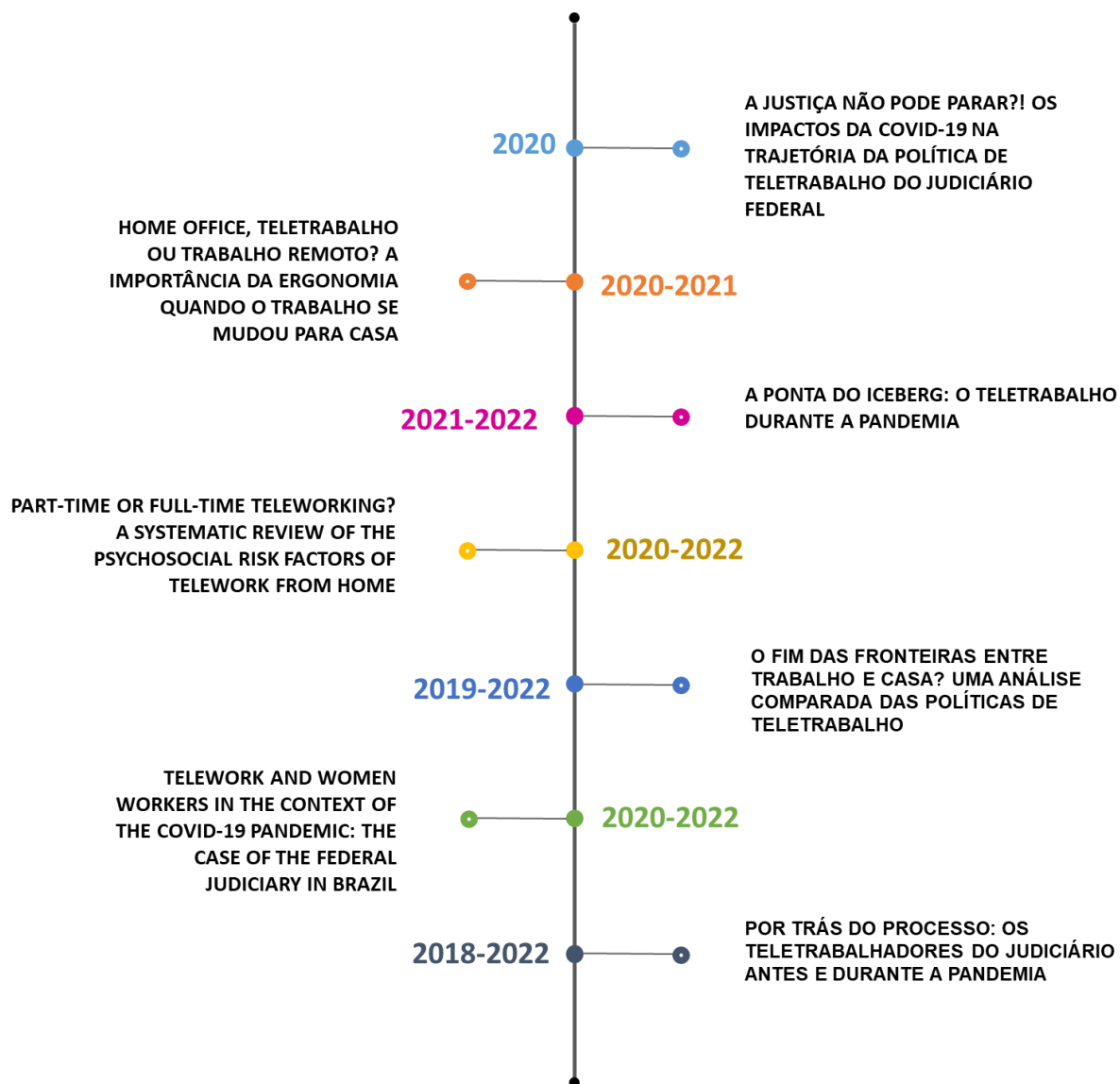
Após o debate nacional e transnacional, apresentamos o caso da Justiça Federal. Primeiramente discutindo a regulação e o impacto da covid-19 no artigo “A Justiça não pode parar?! Os impactos da covid-19 na trajetória da política de

teletrabalho do Judiciário Federal”. Então contextualizamos o papel social das mulheres trabalhadoras da Justiça em teletrabalho durante a pandemia no capítulo de livro “Telework and women workers in the context of the covid-19 pandemic: the case of the Federal Judiciary in Brazil”. Por fim, analisamos a implementação do teletrabalho em uma Seção Judiciária Federal no artigo “Por trás do processo: o teletrabalhador antes e durante a pandemia de covid-19”.

Portanto, a organização de apresentação dos capítulos foi pensada para dar lógica e continuidade aos temas, partindo da conceitualização do teletrabalho, de introdução dos riscos e de problematização do cenário da implementação e da política brasileira, de sistematização do conhecimento sobre os fatores psicossociais de risco e de discussão da perspectiva transnacional. Foram seguidos da implementação em um órgão público com o caso da Justiça.

Entretanto, a construção da tese não foi linear, como poderá ser observado nas datas de publicação e submissão dos manuscritos. Isso deve-se aos motivos já elencados, ou seja, o período dinâmico em que vivemos e as constantes mudanças que impactaram os resultados diante da situação pandêmica. À vista disso, construímos uma linha do tempo para ilustrar o período de construção dos artigos (figura 1).

Figura 1 - Linha do tempo dos artigos e capítulos de livro da tese.



Fonte: elaboração da autora.

2. INTRODUÇÃO

A pandemia da covid-19 expôs nossas fragilidades, impactando o mundo, a vida, o meio ambiente, o trabalho, a economia, a tecnologia e as instituições, em uma velocidade sem precedentes. Dois anos se passaram desde que a Organização Mundial da Saúde declarou que o surto da doença causada pelo novo coronavírus constituía uma emergência de Saúde Pública de importância internacional (OMS, 2020).

Em uma velocidade nunca vista, a ciência avançou. Foram publicados aproximadamente 100 mil artigos sobre a pandemia de coronavírus em 2020 e 2021, assim como milhares sobre covid 19 – saúde do trabalhador, saúde mental e teletrabalho (ELSE, 2020). No início, os artigos e *preprints* da covid-19 focavam na propagação da doença, os resultados para pessoas hospitalizadas, diagnósticos e testes, atingindo o topo em abril; depois, um interesse crescente se deu na pesquisa de saúde mental (ELSE, 2020).

A crise da covid-19 é destacada como inédita porque compõe-se dessa combinação complexa de crises econômicas, sociais, ecológicas, políticas e planetárias, revelando que tudo que parecia separado é inseparável (Morin, 2020). A covid-19 foi um espelho que refletiu os problemas da nossa sociedade que existiam antes da pandemia, que se tornaram mais visíveis, especialmente na catástrofe sanitária vivenciada no Brasil e denunciada por Ventura, Perrone-Moisés e Martin-Chenut (2021).

Neste cenário, o teletrabalho tornou-se uma solução amplamente adotada para garantir a saúde, a preservação do emprego e do salário durante o estado de calamidade pública mundial (OIT, 2020a; OMS; OIT, 2021). A Organização Internacional do Trabalho estimou que 557 milhões de trabalhadores trabalharam de casa ao final de 2020, representando 17,4% do trabalho mundial (OIT, 2021).

Consideramos o teletrabalho de natureza complexa por envolver uma mudança/ruptura das relações de trabalho, ao introduzir novas formas de realização

do trabalho, novas leituras do espaço, do tempo e por uma reconfiguração das relações clássicas do trabalho e capitalismo (ARAÚJO; LUA, 2021; DURÃES; BRIDI; DUTRA, 2021; KREIN, 2018; MANOKHA, 2020). O problema político de fundo tem favorecido o capital em detrimento do trabalho e sacrificado a prevenção em nome da rentabilidade e competitividade (MORIN, 2020).

Esse interesse econômico hipertrofiado demanda uma mudança do paradigma da modernidade (MORIN, 2020). Nesse sentido, o pensamento complexo pode contribuir a partir do esforço de reunificação dos saberes dispersos, respeitando as diversas dimensões de um fenômeno estudado na qual abandonamos uma explicação linear por um tipo de explicação em movimento (MORIN, 2018).

A partir desses pressupostos a tese foi norteada pelas seguintes perguntas: quais os impactos da pandemia de covid-19 no panorama do teletrabalho no Brasil? O teletrabalho oferece riscos aos trabalhadores? Como as políticas públicas de teletrabalho nacional e transnacional responderam à crise? Como foi implementado o teletrabalho na Justiça Federal e o que mudou com a pandemia? Há diferenças no teletrabalho entre homens e mulheres?

Para responder a estas inquietações, esta pesquisa teve como objetivo geral analisar o teletrabalho do ponto de vista da regulamentação nacional e internacional, da saúde do trabalhador e da implementação na Justiça Federal Brasileira por meio de um estudo de caso de uma Seção Judiciária. Ao evidenciarmos uma experiência coletiva quanto à discussão antecipada e reconfiguração das políticas desta modalidade em outros países, acreditamos que congregue os esforços para o aprimoramento das políticas brasileiras.

2.1 PANORAMA DO TELETRABALHO

O teletrabalho é definido como o uso da tecnologia da informação e comunicação para atividades de trabalho que são realizadas fora das instalações do empregador. Isto inclui o trabalho realizado a partir de casa, de um escritório remoto ou de outro local (OMS; OIT, 2021). O modelo de trabalho híbrido refere-se a uma combinação de teletrabalho e trabalho nas instalações do empregador.

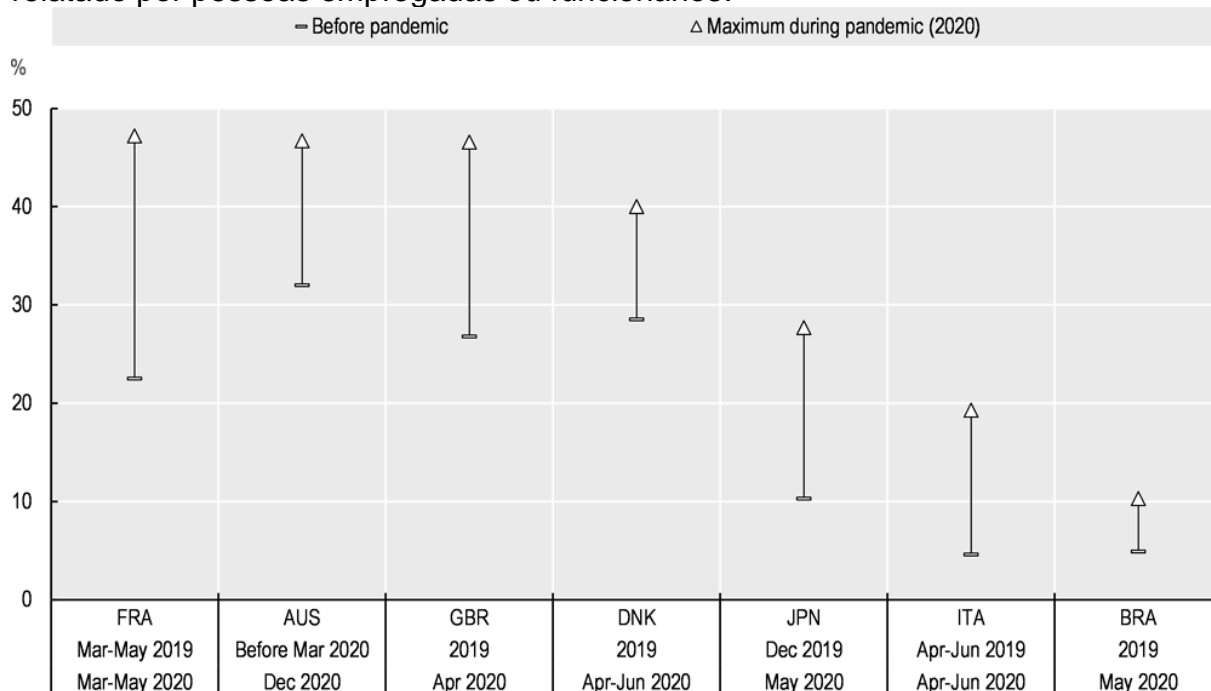
De um sonho, o teletrabalho pode ter passado a um pesadelo, especialmente para as mulheres que tiveram suas demandas amplificadas, considerando a invasão de suas casas pelo trabalho, além da presença de toda a família (OIT, 2021b; NIU *et al.*, 2021; SAMEK LODOVICI *et al.*, 2021).

O teletrabalho não é um fenômeno novo. Na época pré-industrial muitas pessoas trabalhavam em casa ou em local próximo a ela. A revolução industrial levou as pessoas para longe de suas casas, em locais centralizados de trabalho, como fábricas e escritórios.

Na década de 80, Alvin Toffler previu que o trabalho voltaria para casa inaugurando a era da "casa de campo eletrônica" ("*electronic cottage*") (OIT, 2021c). No entanto, o precursor dos estudos sobre esta modalidade foi o americano Jack Nilles, com foco sobre o impacto potencial da utilização de telecomunicações e tecnologia de computadores como alternativa ao transporte urbano, criando estações de trabalho em centros próximos às suas casas ou nelas próprias, evitando o deslocamento para o trabalho (NILLES, 1975; NILLES *et al.*, 1976, 1977, 1978). Cabe destacar que Nilles coordenou um grande projeto na Universidade do Sul da Califórnia na qual, em um programa interdisciplinar, realizou uma avaliação tecnológica dos computadores pessoais para estudar os impactos socialmente desejáveis e indesejáveis em três áreas principais: educação, emprego e comércio internacional. Os resultados tornaram-se sugestões para políticas públicas que poderiam influenciar estes impactos (NILLES *et al.*, 1980).

Em 2020, o salto do teletrabalho foi colossal (figura 2). Por décadas, estima-se que somente 3% dos trabalhadores teletrabalhavam permanentemente no mundo (OIT, 2021a). Durante a pandemia este número pode ter chegado a 54% de domínio dos teletrabalhadores em países de alta renda, com uma média de 25%. Para os países de renda média alta, a porcentagem era de 17% e para os países de renda média baixa e baixa, foi de 14% (OIT, 2021a). No entanto, a OIT relata as dificuldades para essas estimativas pelas variações metodológicas das pesquisas realizadas pelos países.

Figura 2 - Aumento do teletrabalho durante a pandemia da covid-19, conforme relatado por pessoas empregadas ou funcionários.



Fonte: OCDE (2021, p. 4).

Para as empresas e trabalhadores, a literatura indica como benefícios do teletrabalho a redução de custos, diminuição da poluição do meio ambiente, maior equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, flexibilidade, diminuição do tempo e custo com transportes, aumento da produtividade (ARAÚJO; LUA, 2021; DE VRIES; TUMMERS; BEKKERS, 2019; GAJENDRAN; HARRISON, 2007; MACÊDO *et al.*, 2020; SU; WANG, 2020).

Por outro lado, pode levar ao isolamento profissional e afetar negativamente as interações sociais e de amizade, levando à individualização (BARTEL; WRZESNIEWSKI; WIESENFELD, 2012; JACKSON; FRANSMAN, 2018; MONTREUIL; LIPPEL, 2003; ORHAN; RIJSMAN; VAN DIJK, 2016; PIGINI; STAFFOLANI, 2019). Entre outros fatores psicossociais de risco podemos citar a intensificação do trabalho e longas jornadas (BÉRASTÉGUI, 2021a; DRAGANO; LUNAU, 2020; EU-OSHA, 2021; OIT, 2020b).

Cabe destacar que a divisão sexual do trabalho persiste no teletrabalho, exacerbada durante a pandemia, impactando mais as mulheres (ARAÚJO; LUA,

2021; BRUSSEVICH; DABLA-NORRIS; KHALID, 2020). O aumento do trabalho doméstico, as responsabilidades de cuidado, particularmente com as crianças, tornaram-se um fardo maior, acumulado com o aumento e intensificação do teletrabalho às mulheres (CUI; DING; ZHU, 2021; EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, 2021; FARES; OLIVEIRA; ROLIM, 2021; MAHAJAN *et al.*, 2020; WORLD ECONOMIC FORUM, 2021b).

A aceleração da digitalização e automação fez com que as empresas vissem poucas probabilidades de voltarem aos seus arranjos de trabalho pré-covid-19, com olhar para o trabalho híbrido (LUND *et al.*, 2020). Em contraste, em um passado não muito distante, grandes empresas de tecnologia como a IBM (GOMAN, 2017) e a Yahoo! (MILLER; RAMPELL, 2013) revogaram as políticas de teletrabalho, provavelmente devido aos impactos na comunicação e colaboração. Portanto, se faz necessário realizar estudos em diferentes ambientes, considerando a natureza do trabalho assim como os fatores ambientais, políticos e organizacionais, para melhor compreensão dos seus efeitos (BARUCH, 2001; KWON; JEON, 2017; PIGINI; STAFFOLANI, 2019; VAN DER MEULEN *et al.*, 2019).

A falta de interação face a face com outros pode dificultar o trabalho e as tarefas diárias. Quando há um coletivo de trabalhadores, esses conseguem superar desafios (ORHAN; RIJSMAN; VAN DIJK, 2016). Uma pesquisa com dados de 61.182 funcionários da Microsoft nos EUA nos primeiros seis meses de 2020 mostram que o trabalho remoto em toda a empresa fez com que a rede de colaboração dos trabalhadores se tornasse mais estática e isolada, com menos pontes entre partes diferentes (YANG *et al.*, 2021). Além disso, houve uma diminuição na comunicação síncrona e um aumento na comunicação assíncrona. Juntos, esses efeitos podem tornar mais difícil para os funcionários adquirir e compartilhar novas informações na rede.

Por fim, a produtividade deve ser examinada com cuidado (BATHINI; KANDATHIL, 2019; CUI; DING; ZHU, 2021; WORLD ECONOMIC FORUM, 2021a). Apesar de estudos indicarem seu aumento, sempre estará relacionada às diferentes condições de trabalho e vida. Para a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) o teletrabalho foi crucial para sustentar a

produção durante a crise, mas seus efeitos sobre a produtividade não são claros (OCDE, 2020). Para esta organização, as condições excepcionais nas quais o teletrabalho foi implementado podem muito bem ter reduzido a produtividade para aqueles que tiveram que trabalhar no domicílio, com presença dos filhos, em espaços inadequados, sem escolha e sem horários de trabalhos fixos. A OCDE ainda sugere que, embora o teletrabalho tenha ficado mais difundido no longo prazo, com o potencial de melhorar a produtividade e uma gama de outros indicadores econômicos e sociais (bem-estar dos trabalhadores, igualdade de gênero, desigualdades regionais, meio ambiente), seu impacto geral é ambíguo e acarreta riscos especialmente para a inovação e a satisfação dos trabalhadores.

2.2 O PAPEL DAS POLÍTICAS PÚBLICAS

No Estado social de direito, é a elaboração e a implementação de políticas públicas — objeto, por excelência, dos direitos sociais — que constituem o grande eixo orientador da atividade estatal, o que pressupõe a reorganização dos poderes em torno da função planejadora, tendo em vista a coordenação de suas funções para a criação de sistemas públicos de saúde, educação, previdência social etc (DUARTE, 2007, p. 694).

As políticas públicas foram essenciais durante a pandemia para assegurar a saúde e vida dos trabalhadores em grande parte dos países. Entre as exceções está o Brasil, onde autoridades governamentais promoveram a desvalorização da ciência, negaram o potencial impacto da pandemia e protelaram a organização de uma resposta abrangente para contenção da doença (VENTURA; PERRONE-MOISÉS; MARTIN-CHENUT, 2021).

Antes da pandemia, o teletrabalho ganhava espaço na agenda política. Na União Europeia, em 2001, foi criado um grupo para discussão e criação de melhores condições de trabalho (EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, 2011). Os Estados Unidos promulgaram uma Lei em 2010 encorajando as agências federais a expandirem o teletrabalho, providenciando medidas adequadas para utilização do mesmo (111th UNITED STATES CONGRESS, 2010). A Holanda registrava crescimento do teletrabalho

desde 2000. No setor público deste país, em 2014, 44% dos servidores podiam determinar seu local de trabalho e 53% tinham escolha durante um dia da semana para determinar seu próprio local de trabalho (SOCIAAL EN CULTUREEL PLANBUREAU, 2016 *apud* DE VRIES; TUMMERS; BEKKERS, 2018).

A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (EUROFOUND; THE INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 2017) em seu relatório de pesquisa “Trabalhando a qualquer hora, em qualquer lugar: os efeitos no mundo do trabalho” (*Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*) apresentou resultados sobre estudos em 15 países sobre condições de trabalho, considerando os efeitos do teletrabalho e do trabalho com as tecnologias de informação e comunicação (TICs). O relatório indicou que no Brasil não havia indicadores sobre o teletrabalho.

A Argentina, nosso país vizinho, mesmo com um baixo índice já promovia a modalidade. O Ministério do Trabalho Argentino, em 2009, desenvolveu um manual sobre melhores práticas no teletrabalho e implantou um observatório tripartite para desenvolvimento destas práticas nas empresas (MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACIÓN, 2009; ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2011).

As políticas públicas e o diálogo entre os parceiros sociais podem desempenhar um papel fundamental para facilitar a “transição pós-covid”. Ao mesmo tempo em que avaliam e controlam riscos potenciais, promovem a saúde e o bem-estar dos trabalhadores refletindo nos resultados das empresas (ADRJAN *et al.*, 2021). A pandemia da covid-19 forçou muitas organizações a introduzir abruptamente o trabalho remoto, sem uma análise precisa dos processos organizacionais e das expectativas dos funcionários quanto à flexibilidade de trabalho (ERRICHELLO; PIANESE, 2021). A compreensão do impacto a longo prazo do teletrabalho aos trabalhadores e a nível das empresas é importante dada a provável difusão crescente desta prática de trabalho em todo o mundo (OCDE, 2020).

Os formuladores de políticas devem estar atentos ao risco gradual do desaparecimento do local físico de trabalho, compreendendo que o teletrabalho não

é uma solução fácil ou de tamanho único, demanda sinergia de múltiplos fatores (BÉRASTÉGUI, 2021b). As políticas públicas precisam prever que haja garantias de que os trabalhadores tenham um ambiente de trabalho apropriado, facilitar a difusão das melhores práticas de gestão e garantir acesso a uma infraestrutura adequada (ADRJAN *et al.*, 2021).

A ausência de políticas e regulamentos específicos pode levar à precarização do trabalho. Também pode tornar-se um fator de aumento da desigualdade social e inequidade, especialmente quanto às ocupações não teletrabalháveis (BÉRASTÉGUI, 2021b). É necessário avançar nas políticas públicas de legislação, regulação, programas e intervenções no teletrabalho, e não apenas adaptá-lo às normas pré-existentes (OIT, 2021b).

As evidências científicas devem nortear as políticas públicas de teletrabalho, em contraposição às convicções. Os resultados produzidos pelas pesquisas nacionais e internacionais devem subsidiar os debates políticos, informando o processo de formulação, implementação e avaliação, tornando-as mais efetivas na garantia da saúde e qualidade de vida dos trabalhadores (BRASIL, 2020).

2.3 “BRIEFING” DA JUSTIÇA

Organização é o encadeamento de relações entre os componentes ou indivíduos que produz uma unidade complexa ou sistema, dotada de qualidades desconhecidas quanto aos componentes ou indivíduos” (MORIN, 2016, p. 133).

Consideramos uma organização como responsável pela união interrelacional dos elementos diversos que a compõe (indivíduos, normas, ambiente, sociedade), que se convertem em componentes de um todo (MORIN, 2016). Situam-se e modificam-se com o tempo. No caso das instituições judiciárias brasileiras, datam da Constituição do Império.

A Justiça Federal é uma organização pública que “tem como missão a pacificação dos conflitos que envolvem os cidadãos e a Administração Pública Federal” (SJRS, 2022). Os processos referem-se ao meio ambiente, previdência

social direito tributário, licitações, contratos, crimes fiscais, ações previdenciárias entre outros, sendo o ingresso dos processos sob forma coletiva ou individual (SJRS, 2022).

A partir da redemocratização do país e da promulgação da Constituição Federal de 1988, a autonomia administrativa e financeira do Poder Judiciário foi assegurada. O Brasil constituiu-se em um Estado Democrático de Direito. Para Carvalho (2014), a democracia relaciona-se com o governo do povo, significando inclusão política e social, sendo que quanto mais participação política e social, mais democracia. Porém, o autor descreve que a desigualdade brasileira é a escravidão de hoje, que impede a constituição de uma sociedade democrática visto que a democracia atual é precária.

Essa desigualdade compõe a história brasileira, que é marcada pela inversão na implementação dos direitos, sendo primeiro os sociais e posteriormente os políticos e civis (CARVALHO, 2014). Assim, a busca pela efetivação dos direitos se dá atualmente, entre outras formas, por meio do Poder Judiciário, porque a sociedade brasileira sempre teve dificuldade com o exercício da democracia, um dos fatores da explosão de litigiosidade (RIBEIRO, 2005).

O Poder Judiciário brasileiro finalizou o ano de 2020 com mais de 75 milhões de processos em tramitação, sendo que mais de 25 milhões ingressaram naquele ano (CNJ, 2021). Se não houvesse ingresso de novas demandas e fosse mantida a produtividade, seriam necessários aproximadamente 2 anos e 8 meses de trabalho para zerar o estoque de processos.

O fenômeno de sobrecarga de trabalho, presente em todos os segmentos do Judiciário, é evidenciado no relatório elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2021). No ano de 2020 a taxa de congestionamento dos processos foi de 77%.

A explosão da demanda no Judiciário não é um fenômeno restrito ao nosso país, mas é presente também nos países da União Europeia. Este fenômeno foi interpretado na França como sinal de despolitização dos ideais republicanos e da exacerbação do individualismo contemporâneo. No Brasil, alguns cientistas sociais o

interpretam como um processo de judicialização da política e das relações sociais, mas também podem ser consequência da negação de direitos (RIBEIRO, 2005).

Com a presença de novas tecnologias de informação e comunicação que revolucionaram o mundo do trabalho e a vida no século XXI, no ano de 2009 a Justiça iniciou a virtualização, ou seja, a remessa de processos por meio eletrônico. Apenas 6,6% do total de processos que ingressam em 2020 o foram fisicamente (CNJ, 2021).

Após a implantação do processo eletrônico judicial e administrativo foi possibilitada a realização do trabalho remoto com uso de tecnologias de informação e comunicação (TRF4, 2015). O CNJ regulamentou o teletrabalho, em 2016, com a obrigatoriedade de metas de desempenho superiores para os servidores em teletrabalho, em relação à mesma atividade sendo realizada de forma presencial. A partir de então, coube a cada Tribunal Regional Federal elaborar sua regulamentação.

No entanto, essas regulamentações foram impactadas pela pandemia de covid-19, promovendo uma reinvenção dos fluxos de trabalho na Justiça Federal (CNJ, 2021). Neste momento ímpar da história, coube às organizações garantir ao sistema certa possibilidade de funcionamento, apesar das perturbações globais, transformando, produzindo, religando e mantendo seu funcionamento (MORIN, 2016). Essa discussão será aprofundada no item 5.5 da presente tese.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GERAL

Analisar o teletrabalho do ponto de vista da regulamentação nacional e internacional, da saúde do trabalhador e da implementação na Justiça Federal Brasileira por meio de um estudo de caso de uma Seção Judiciária.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Compreender os conceitos de teletrabalho e sua relação com a ergonomia;
2. Caracterizar o panorama brasileiro do teletrabalho durante a pandemia de covid-19;
3. Identificar os fatores psicossociais de risco à saúde do trabalhador e, evidenciar as diferenças entre o teletrabalho parcial e total a partir de casa;
4. Destacar e analisar a agenda das políticas de teletrabalho sob uma perspectiva transnacional;
5. Verificar a trajetória da regulamentação da política de teletrabalho na Justiça Federal Brasileira e como ela foi impactada pela pandemia da covid-19;
6. Contextualizar os papéis sociais das mulheres e o impacto do teletrabalho no caso das que trabalharam na Justiça Federal Brasileira durante a pandemia de covid-19;
7. Analisar, a partir da percepção dos trabalhadores, a implementação da política de teletrabalho antes e durante a pandemia de covid-19 em uma Seção Judiciária.

4. METODOLOGIA

As relações do trabalho constituem-se em objeto de estudo de diferentes disciplinas tais como a ergonomia, a medicina do trabalho, a psicodinâmica, a sociologia, a economia e a saúde pública. Portanto, utilizamos conceitos e métodos de diferentes perspectivas, com discursos que abordam múltiplas dimensões, a fim de dialogar e convergir conhecimentos para discutir a complexidade e as contradições características do trabalho na contemporaneidade (SZNELWAR, 2015).

Nossa compreensão de complexidade baseia-se no pensamento de Edgar Morin (2015, 2016, 2018) que a define, primeiramente, como tudo aquilo que está entrelaçado em conjunto, um tecido estreitamente unido, embora os fios que o constituem sejam extremamente diversos. Em um segundo momento, “a complexidade é efetivamente o tecido de acontecimentos, ações, interações, retroações, determinações, acasos, que constituem nosso mundo fenomênico” (Morin, 2015, p.13).

Ao problematizar o “paradigma de simplificação”, Morin (2018) propõe-nos tomar consciência da natureza e das consequências de fragmentar a complexidade antropológica, mutilando o conhecimento e desfigurando o real. Assim, o desafio é escapar do pensamento redutor, que só vê os elementos, e do globalizado, que só vê o todo. O mundo quebrado em fragmentos isolados diminui as chances de compreensão e reflexão. Ao contrário, o conhecimento pertinente situa a informação em seu contexto e no conjunto em que se insere.

Dessa maneira, em busca do pensamento complexo de compreender a microdimensão e a macrodimensão do teletrabalho, como proposta metodológica realizou-se uma pesquisa qualitativa com triangulação de métodos, classificada como exploratória (MINAYO, MARIA CECÍLIA DE SOUZA; ASSIS; SOUZA, 2005). Para Creswell (2007), a investigação qualitativa ocorre em um cenário natural, sendo que as estratégias definidas não influenciam grandemente os procedimentos, porque não são uniformes. A característica exploratória costuma envolver levantamento

bibliográfico, entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado e análise de exemplos que estimulem a compreensão (GIL, 2008).

A inter-relação entre os métodos foi fomentada a partir de perguntas da pesquisa explicitadas na figura 3. As etapas e métodos, de acordo com os objetivos específicos, são detalhados a seguir.

Figura 3 - Perguntas e métodos de pesquisa.



Fonte: elaboração da autora.

4.1 ENSAIOS

A fim de compreender as diferenças conceituais do teletrabalho e sua relação com a ergonomia e, de caracterizar o panorama brasileiro do teletrabalho durante a pandemia de covid-19, foram desenvolvidos dois ensaios informativos-teóricos (SILVEIRA, 1991). Compõem a discussão dos ensaios uma revisão narrativa da literatura sobre conceitos de teletrabalho, ergonomia, e fatores de risco psicossociais à saúde.

Acrescentou-se ao segundo ensaio uma análise de dados secundários do teletrabalho no Brasil durante a pandemia de covid-19. Os dados foram obtidos na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (IBGE, 2020) e de análises pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) (GÓES; MARTINS; NASCIMENTO, 2020a, b, 2021; MARTINS; SENA, 2020).

Por fim, utilizando-se da análise documental discutimos temporalmente a regulação do teletrabalho no Brasil no passado, presente e futuro baseada na Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) e projetos que tramitavam no Senado Federal e na Câmara dos Deputados.

4.2 REVISÃO SISTEMÁTICA DOS FATORES PSICOSSOCIAIS DE RISCO DO TELETRABALHO REALIZADO A PARTIR DE CASA

Seguindo os padrões metodológicos, elaboramos e registramos um protocolo da revisão sistemática da literatura na plataforma PROSPERO *International Prospective Register of Systematic Reviews* (PROSPERO 2020 CRD42020191455) em junho de 2020 (Anexo A). O protocolo seguiu os itens do “*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses for Protocols 2015*” (PRISMA-P 2015) (Moher et al., 2015).

Iniciamos o processo de construção da pergunta norteadora de definição dos descritores e dos mecanismos de busca baseados na estratégia PICO. Entende-se como a sigla PICO: (P) considerar a população-alvo, (I) considerar o interesse da intervenção ou a área de interesse, (C) comparar tipos de intervenção ou grupos e (O)

obter resultados e considerar os efeitos a serem alcançados com a intervenção (autor) (Moher et al., 2015). Quais são as diferenças nos fatores psicossociais do trabalho em tempo parcial e do teletrabalho em tempo integral?

4.2.1 Estratégia de busca

Nossa estratégia de busca foi igualmente aplicada a todos os bancos de dados e consistiu em um bloco de palavras-chave destinado a cobrir as diversas denominações utilizadas para 'teletrabalho' e frequência ('tempo parcial' ou 'tempo integral'), assim como seus sinônimos e variações:

“telework*” OR “telecommute*” OR “remote work*” OR “work* from home” OR “distributed work*” OR “flexible work*” OR “homework*” OR “virtual work*” OR “virtual office” OR “mobile *work*” OR “e-work” OR "teletrabalho*" OR "trabalho à distância" OR "trabalho de casa" OR "trabalho distribuído" OR "trabalho flexível" OR "trabalho no domicílio" OR "trabalho virtual" OR "escritório virtual" OR "trabalho móvel" OR "teletrabajo*" OR "trabajo a distancia*" OR "trabajo desde casa" OR "trabajo distribuido" OR "trabajo flexible*" OR "trabajo en casa" OR "trabajo virtual*" OR "oficina virtual" OR "trabajo móvil*"

Com base no protocolo de busca estabelecido, dois pesquisadores independentes (Evelise Antunes e Leonardo Bridi) realizaram uma busca sistemática em sete bancos de dados eletrônicos: *Scopus*, *Scielo*, *PePSIC*; *PsycINFO*, *PubMed*, *Applied Social Sciences Index and Abstracts (ASSIA)* e *Web of Science*. Todas as pesquisas foram limitadas a revistas científicas de relevância nas áreas de psicologia, ciências sociais, gerenciais, de saúde e tecnológicas de 2010 a junho de 2021. Foram incluídas publicações completas revisadas por pares, escritas em inglês, espanhol e português. As buscas foram feitas novamente antes da análise final. Estudos inéditos não foram procurados. Além disso, revisamos as estratégias de busca de revisões sistemáticas relevantes.

4.2.2 Participantes / população e tipo de estudos incluídos

Os participantes eram funcionários em teletrabalho em tempo parcial ou integral, com 18 anos ou mais. Definimos teletrabalho como o uso de tecnologias de informação e comunicação - tais como *smartphones*, *tablets*, *laptops* e *desktop* - para fins de trabalho em casa. O termo teletrabalho em tempo parcial foi usado para se referir ao teletrabalho regular realizado por funcionários que trabalham em casa, por exemplo, apenas um ou dois dias por semana.

Estudos originais, quantitativos, qualitativos e métodos mistos foram incluídos na pesquisa de acordo com os critérios de inclusão e exclusão mostrados na Tabela 1.

Tabela 1 - Critérios de inclusão e exclusão desta revisão sistemática.

Critérios de inclusão	Critérios de exclusão
Os participantes trabalham remotamente de casa, pelo menos um dia de trabalho, fora de seu local padrão de trabalho (escritório) utilizando tecnologias de informação e comunicação.	Trabalho domiciliar como agricultura ou artesanal que não abrange o uso das TICs para permitir o desempenho durante as atividades de trabalho. Empregados que estavam fazendo uso do teletrabalho em outros lugares que não suas casas, por exemplo, em hotéis, cafés e afins. Revisões e documentos de discussão.
Estudos transversais, estudos longitudinais, pesquisas qualitativas, relatórios de casos, pesquisas quase-experimentais e meta-análises.	Revisões narrativas da literatura, Cartas, editoriais e estudos com animais.
Trabalhadores formais	Estudos de participantes desempregados, autônomos e <i>freelancers</i> . Estudos de trabalhadores com deficiência foram excluídos para garantir que nenhuma das questões de saúde identificadas estivesse relacionada com a deficiência.

Fonte: Antunes *et al.* (2020).

4.2.3 Extração (seleção e codificação) e síntese dos dados

Dois pesquisadores extraíram independentemente os dados de todos os estudos, cegos para as decisões um do outro. Os títulos e resumos recuperados utilizando a estratégia de busca foram selecionados para identificar os estudos que atendem aos critérios de inclusão. As discrepâncias foram resolvidas e três pesquisadores chegaram a um acordo sobre os dados incluídos na extração. A

extração de dados incluiu Ref ID; primeiro autor; ano; citação; objetivos do estudo; população da amostra; país onde o estudo foi realizado; tipo de estudo; características do teletrabalho; efeitos psicossociais medidos e principais conclusões. Para gerenciar as referências, foi utilizado o *software Mendeley*. Os dados foram registrados usando planilha do *Microsoft Excel*.

Os autores avaliaram o risco de viés e a qualidade da evidência entre os estudos incluídos usando a *Mixed Methods Appraisal Tool* (MMAT) Versão 2018 (NHA HONG *et al.*, 2018). Esta é uma lista de verificação de 5 itens que produz uma pontuação que varia de 0 (sem critérios atendidos) a 5 (todos os critérios atendidos) e pode ser usada em uma série de diferentes projetos de estudo, tais como ensaios controlados aleatórios e estudos observacionais. Dois autores avaliaram independentemente a qualidade do estudo dos estudos incluídos, e as discrepâncias foram resolvidas posteriormente. Devido à heterogeneidade dos estudos incluídos nesta revisão, um resumo estatístico e, portanto, uma meta-análise, não foram viáveis. Uma síntese narrativa (SNILSTVEIT; OLIVER; VOJTKOVA, 2012) foi realizada a partir dos estudos incluídos em torno das diferenças entre os efeitos psicossociais do teletrabalho parcial e total.

Durante o processo de leitura e extração foi realizada uma reflexão prévia das categorias identificadas e não identificadas. Os conteúdos presentes nos artigos foram avaliados e comparados entre as categorias relacionadas aos fatores psicossociais de risco segundo Gollac e Bodier (2011) (Tabela 2). Essa atividade possibilitou a formação de referências que subsidiaram a discussão.

Frente à mudança de contexto durante a pandemia de covid-19 e os desafios para análise do trabalho, ao pensar no teletrabalho, propusemos uma ampliação da classificação de Gollac e Bordier (2011), acrescentando uma categoria, 7) Interface casa/trabalho (procurando identificar a referência às dificuldades nesta interface), e uma subcategoria associada às exigências emocionais (categoria 2), o sofrimento durante o período de covid-19 devido ao isolamento.

Tabela 2 - Classificação dos fatores psicossociais de risco.

CLASSIFICAÇÃO DOS FATORES PSICOSSOCIAIS DE RISCO	
Dimensões	
1) Intensidade de trabalho e tempos de trabalho	Intensificação do trabalho
	Extensão do tempo de trabalho, horários irregulares, trabalho noturno
2) Exigências emocionais	Risco de tensão no relacionamento com público (cliente); violência externa
	Contato com o sofrimento
	Ter que esconder as emoções
	Medo
	Sofrimento durante o período de covid-19 isolamento*
3) Autonomia	Ausência de autonomia na tarefa
	Ausência de previsibilidade do trabalho, possibilidade de antecipar
	Ausência de oportunidade de valorização do conhecimento
	Monotonia
	Possíveis aspectos negativos da autonomia na tarefa (exigências excessivas do trabalho, individualização excessiva do trabalho, avaliação muito rígida, autonomia não associada ao desenvolvimento de competências)
4) Relações sociais no trabalho	Baixo apoio das relações sociais no trabalho
	Conflito na relação com os colegas, falta de cooperação
	Má qualidade das relações com a hierarquia
	Outras formas de relacionamento com a empresa (estilo de liderança, ausência de imparcialidade, injustiça organizacional)
	Relações fora da empresa (ausência de reconhecimento pelos clientes e público, ou frustração da expectativa de reconhecimento)
	Violência interna (comportamentos agressivos ou violentos da organização).
5) Conflitos de valores	Conflitos éticos (contradição com valores pessoais)
	Qualidade imposta (impedimento de intervir na qualidade do trabalho)
	Trabalho desnecessário
6) Insegurança da situação de trabalho	Insegurança na situação de emprego e na carreira
	Insegurança na sustentabilidade do emprego
	Mudanças
7) Interface casa/trabalho*	Conflitos entre demandas do trabalho e domicílio. Baixo suporte social e suporte domiciliar, problemas de carreira*

Fonte: adaptado de Gollac e Bodier (2011).

*Incluída por Antunes *et al.* (2020)

Ao final, após a classificação e análise das dimensões dos resultados, foi efetuada uma análise de coocorrência. Para tal foi utilizado um mapa de códigos dos autores e classificações no software MAXQDA Plus 2022 (KUCKARTZ; RÄDIKER, 2019).

Para análise qualitativa da política (*policy analysis*) do Mercosul, da União Europeia e do Brasil utilizamos a análise documental de fontes primárias e secundárias. A dimensão *policy* se refere à configuração dos programas políticos, aos problemas técnicos e ao conteúdo das políticas. Consideramos também a *politics*, que se refere aos processos políticos e à dimensão da *policy*, referente às instituições político-administrativas, visto que estas estão entrelaçadas e se influenciam mutuamente (FREY, 2000).

Os documentos que compuseram a análise resultaram da busca nas agências Europeias de Saúde e Segurança do Trabalho, Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound), Parlamento Europeu, Organização Internacional do Trabalho, Organização Mundial da Saúde, Parlamento do Mercosul e legislação dos países que o compõe.

4.3 ANÁLISE COMPARATIVA DA POLÍTICA DE TELETRABALHO NA JUSTIÇA FEDERAL

Para alcançar o objetivo de comparar a formulação da política do teletrabalho do Conselho Nacional de Justiça com as regulações das seções da Justiça Federal que o implementaram, foi realizada uma análise documental.

Como procedimento metodológico será utilizada a análise qualitativa de conteúdo de Minayo, Deslandes e Gomes (2015), compreendendo que, ao analisarmos e interpretarmos os resultados, contrastaremos tanto a diferença quanto a homogeneidade, em busca da construção de uma matriz de análise.

Constituíram-se como fontes do documentais as Resoluções que regulamentam o teletrabalho na Justiça Federal do Conselho Nacional de Justiça e das cinco regiões que compõem a Justiça Federal. As principais resoluções abaixo relacionadas estão disponíveis em anexo.

- a) Conselho Nacional de Justiça (BR). Resolução CNJ nº 227 de 15 de junho de 2016. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília, DF: CNJ; 2016 (Anexo B).

- b) Tribunal Regional Federal da 4ª Região. Resolução nº 134, de 12 de dezembro de 2016. Regulamenta o teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região e dá outras providências. Porto Alegre: TRF4; 2016 (Anexo C).

4.4 ESTUDO DE CASO DA IMPLEMENTAÇÃO DO TELETRABALHO EM UMA SEÇÃO DA JUSTIÇA FEDERAL ANTES E DURANTE A PANDEMIA

Como ponto de partida foram realizadas reuniões e apresentações do projeto de doutorado junto ao Juiz Federal Diretor do Foro, Seção de Saúde e gestores das varas que implementaram o teletrabalho no ano de 2019, para explicitação da pesquisa incluindo seus objetivos, métodos, aspectos éticos.

4.4.1 Amostra e *lócus* da pesquisa

A pesquisa foi realizada em uma seção judiciária federal da 4ª Região (2013) após autorização pelo Juiz Federal Diretor do Foro. Primeiramente foram realizadas 4 entrevistas presenciais com a equipe administrativa e de saúde, para compreensão do funcionamento da instituição e da implementação do teletrabalho.

Em seguida houve o convite para apresentar o projeto em uma reunião mensal realizada pelo setor de comunicação denominada “Café com Ideias”. Os diretores presentes, após a apresentação, foram convidados a participar voluntariamente. Foram agendadas e realizadas 09 entrevistas presenciais, na sede da Justiça (em local reservado), antes da pandemia - setembro e outubro de 2019.

As entrevistas com os gestores foram transcritas e analisadas para compreensão da pesquisadora do funcionamento da Justiça e definição da amostra de servidores que daria continuidade. Previa-se em pesquisar varas da mesma matéria e comparar servidores em teletrabalho com presenciais.

No entanto, devido à pandemia, o projeto teve de ser alterado. A equipe de saúde fez a interlocução com os diretores para novas entrevistas e não obteve

retorno. Os diretores iniciais foram contatados, sendo que 04 concordaram em dar continuidade à participação na pesquisa. Uma juíza substituta também se voluntariou, no entanto, como sua atividade é heterogênea, no artigo “Por trás do processo: os teletrabalhadores do judiciário antes e durante a pandemia”, esta participante foi excluída da amostra.

Os gestores transmitiram o convite às equipes em reuniões e/ou grupos de *whatsapp* e, aqueles que se dispuseram voluntariamente foram entrevistados durante a pandemia, totalizando 13 servidores. Todos os contatos durante a pandemia foram realizados por *whatsapp* e uma servidora não retornou os contatos. No total, a amostra foi constituída de 25 servidores de 09 diferentes varas. Trata-se de um grupo heterogêneo, com idade entre 25 e 57 anos, bacharéis em Direito, com exceção da equipe administrativa.

Durante a pandemia, remotamente (via *Zoom*) foram realizadas 20 entrevistas - novembro/2020 a fevereiro/2021, totalizando 33. Participaram do estudo servidores (analistas e técnicos judiciários), diretores de varas e uma juíza.

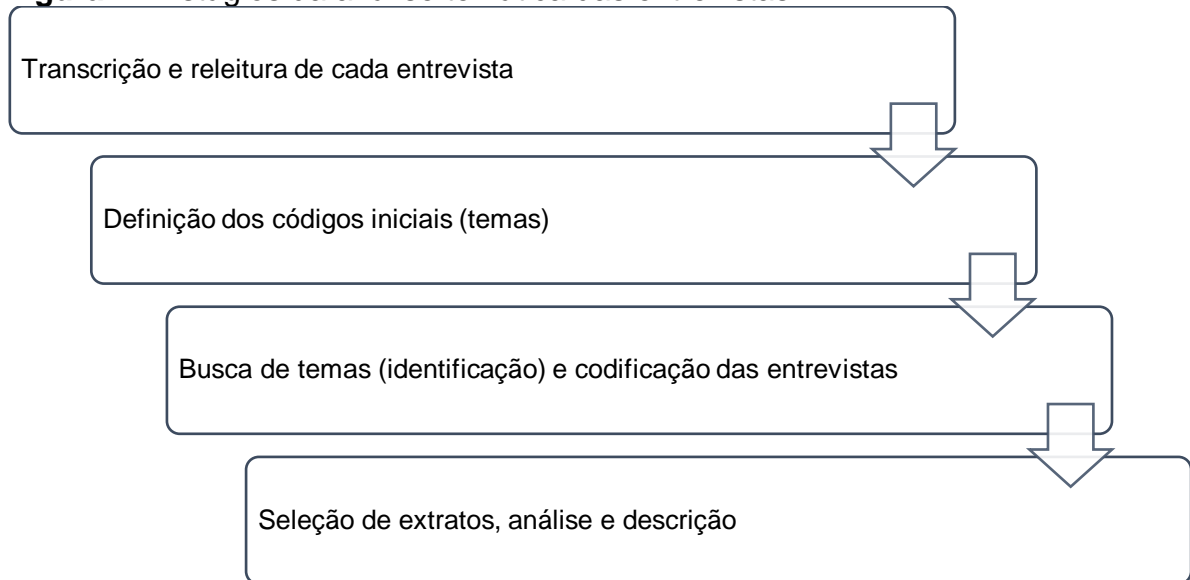
Apesar da diferença de atribuições dos técnicos e analistas judiciários, na prática os dois atuam na atividade-fim devido ao déficit causados pela não reposição de servidores. Para compensar a diferença salarial são oferecidas funções gratificadas.

4.4.2 Instrumentos e análise das entrevistas

Foram realizadas entrevistas abertas, em profundidade, com duração média de 60 minutos (CRESWELL, 2007). Dois roteiros prévios foram elaborados como um guia para a entrevista. O primeiro foi utilizado antes da pandemia, nas entrevistas com os gestores (apêndice A) e o segundo para os servidores durante a pandemia (apêndice B). No entanto, os servidores expressavam-se naturalmente sobre o assunto. Portanto, quando a pesquisadora percebia que todos os itens foram contemplados, a entrevista era encerrada.

Todas as entrevistas foram transcritas e analisadas individualmente. Os dados foram analisados por meio de codificação temática (figura 4) com auxílio do software MAXQDA, versão pró 2022 (KUCKARTZ; RÄDIKER, 2019).

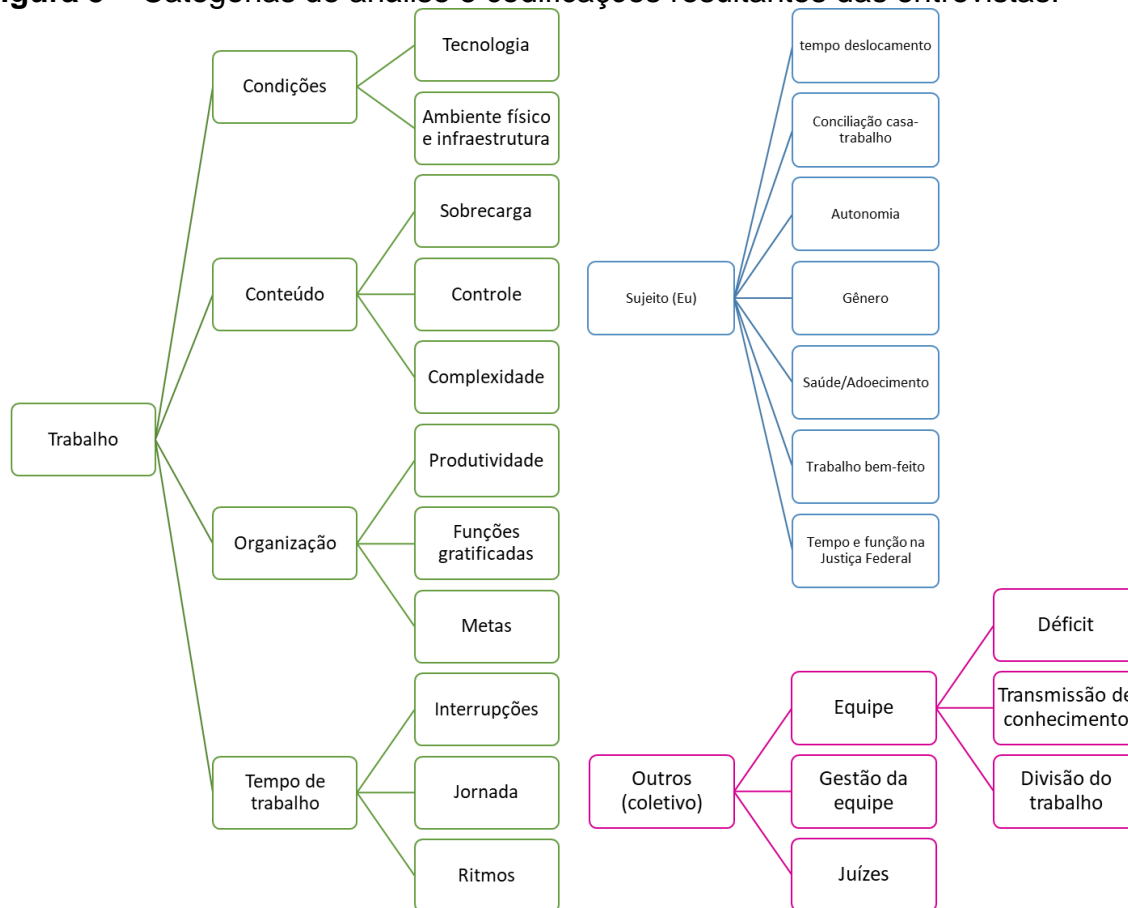
Figura 4 - Estágios da análise temática das entrevistas.



Fonte: Elaboração da autora baseado em (BRAUN; CLARKE, 2006).

Antes do início de cada entrevista o participante foi informado do objetivo e o escopo da pesquisa. As entrevistas transcorreram com poucas interrupções, de conexão e familiares, tendo sido notório em determinados momentos o quanto alguns servidores se demonstraram entusiasmados por serem ouvidos. Em alguns momentos foi possível perceber a tomada de consciência sobre o trabalho durante a fala. As categorias resultantes da análise e codificação das entrevistas estão explicitadas na figura 5.

Figura 5 – Categorias de análise e codificações resultantes das entrevistas.



Fonte: elaboração da autora.

4.5 CRITÉRIOS ÉTICOS DA PESQUISA

O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, sob o nº 3.440.235, CAAE 15180319.9.0000.5421 (anexo D).

Todos os participantes foram informados ainda sobre a plena liberdade que tinham para dirimir suas dúvidas, entrar em contato e/ou retirar seu consentimento à pesquisa em qualquer momento, caso assim julgassem conveniente. Foram esclarecidos também os compromissos de privacidade, sigilo, riscos e benefícios. A fim de garantir o anonimato dos participantes, na apresentação dos dados foram substituídos por nomes de cidades portuguesas.

Um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) foi apresentado, lido e assinado pelos participantes entrevistados presencialmente, em duas vias, juntamente com o pesquisador. Uma via do termo ficou com o participante de modo a viabilizar que ele possa contatar o Comitê de Ética ou o pesquisador a qualquer momento em que se fizesse necessário, tanto para esclarecer dúvidas, como também para retirar seu consentimento caso desejasse, conforme já mencionado. Dada a situação pandêmica e as entrevistas pelo programa zoom, e que nem todos os participantes contavam com impressora em suas residências, uma cópia digital (via chat do programa *Zoom* ou *Whatsapp*) foi encaminhada e o consentimento foi obtido de forma oral.

O termo de autorização para realização de pesquisa assinado pelo Diretor do Foro foi anexado ao projeto aprovado pelo Comitê de Ética.

5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

5.1 HOME OFFICE, TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO? A IMPORTÂNCIA DA ERGONOMIA QUANDO O TRABALHO SE MUDOU PARA CASA

HOME OFFICE, TELEWORK OR REMOTE WORK? THE IMPORTANCE OF ERGONOMICS WHEN WORK HAS MOVED TO HOME

Capítulo publicado no livro **Engenharia de produção: além dos produtos e sistemas produtivos 2** / Organizador Elói Martins Senhoras. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2021.

Data de aceite: 01/03/2021

DOI <https://doi.org/10.22533/at.ed.87821120313>

Evelise Dias Antunes

Professora do Instituto Federal do Paraná

Curitiba-PR

Doutoranda em Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo-SP

<http://lattes.cnpq.br/4146623773754582>

<http://orcid.org/0000-0002-1875-5538>

Frida Marina Fischer

Professora Titular

Departamento de Saúde Ambiental

Faculdade de Saúde Pública

Universidade de São Paulo, São Paulo-SP

<http://lattes.cnpq.br/0894690311392249>

<http://orcid.org/0000-0001-9403-6300>

RESUMO

A pandemia do Coronavírus levou o trabalho de maneira compulsória para a casa de milhares de trabalhadores e trabalhadoras no mundo. O objetivo deste ensaio é apresentar os conceitos de teletrabalho e sua necessária relação com a ergonomia. Trata-se de ensaio informativo-teórico qualitativo. Os resultados esclarecem que a diferença entre home office e teletrabalho no Brasil se dão nos aspectos legais. O trabalhador registrado em teletrabalho não está submetido ao controle de jornada, não tem direito a pagamento de horas extras e nem de adicional noturno. Contrariamente, para o trabalhador em home office não há exigência de formalização no contrato de trabalho. O teletrabalhador pode ou não ser auxiliado quanto às despesas de tecnologia e infraestrutura para prestação de serviços. A literatura que discute ergonomia e teletrabalho aponta fortemente para fatores cognitivos e organizacionais do trabalho que impactam na execução das atividades. As principais vantagens encontradas foram a diminuição do tempo de deslocamento, a flexibilidade do tempo e a diminuição da poluição atmosférica. As principais desvantagens foram o isolamento e conflito entre trabalho e família. Expõe-se também a intensificação do trabalho, transferência de custos, isolamento e invasão do espaço familiar pelo trabalho. Cabe ressaltar que os benefícios elencados na literatura foram encontrados em condições externas a de uma crise de saúde pública como enfrentamos nos dias correntes.

Palavras-Chave: Teletrabalho, covid-19, ergonomia, home office, trabalho remoto.

ABSTRACT

The Coronavirus pandemic has compulsorily brought work into the homes of thousands of workers worldwide. The aim of this essay is to present the concepts of teleworking and their necessary relationship with ergonomics. It is a qualitative informative-theoretical essay. The legal aspects are predominantly different when comparing home office and telework. The worker employed as teleworker is not submitted to the control of working hours, is not entitled to receive overtime or night time bonuses. On the contrary, for the home office worker there is no requirement to formalize the employment contract. The teleworker may or may not be assisted with regard to technology and infrastructure costs for the provision of services. The literature discussing ergonomics and teleworking points out to cognitive and organizational factors at work impacting work activities. The main advantages were the reduction of commuting times, flexible working hours and the reduction of air pollution. The main disadvantages were isolation and conflict between work and family. It is also discussed the intensification of work, transfer of costs, isolation and invasion of family privacy by work. It should be noted the benefits of telework or home office mentioned in the literature did occur in distinct times when we did not have a public health crisis we are facing today.

Keywords: Telework, covid-19, ergonomics, home-office, remote work.

1 INTRODUÇÃO

A pandemia do Coronavírus (Sars-CoV-2) permanece em curso com números crescentes e isolamento social em diminuição no Brasil. A situação global em 09 de outubro de 2020 era de 36.631.054 casos confirmados e 1.056.186 mortes e no Brasil, 5.000.694 casos e 148.228 mortes (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2020).

Este cenário promoveu significativas transformações no mundo do trabalho, especialmente quanto à sua organização tais como afastamentos, demissões, aumento e redução de jornadas, rotinas, mudanças nos espaços e locais de trabalho. Tudo isso tornou o teletrabalho mais visível, como uma solução para as empresas relativa aos custos de implementação e a manutenção do trabalho e empregos diante da crise de emergência de saúde pública internacional causada pelo novo coronavírus (Sars-CoV-2).

Home office em uma tradução literal significa “escritório em casa” ou “trabalho em casa”. Esta expressão define de forma genérica do trabalho que é realizado em espaço alternativo ao formal de trabalho. Pode ser em casa ou em outros locais, tais como cafés, hotéis, aeroportos, espaços compartilhados e outros. Neste ensaio utilizaremos o termo teletrabalho, entendendo que é abrangente a todos os trabalhadores à distância. O teletrabalho consolidou-se diante das novas tecnologias de informação e comunicação que revolucionaram o mundo do trabalho.

E, neste momento sem precedências em que milhares de pessoas levaram seu trabalho para casa compulsoriamente surgiu a pergunta: como se relaciona o teletrabalho com a ergonomia?

Considerando que diversos aspectos influenciam a saúde e segurança dos trabalhadores: a diversidade da natureza, conhecimentos e a adequação para realização das atividades cotidianas, este ensaio objetiva apresentar os conceitos de teletrabalho e sua relação com a Ergonomia.

2 MÉTODO

Realizou-se um estudo qualitativo a partir da revisão da literatura. Caracteriza-se como um ensaio informativo-teórico, uma vez que visa contribuir com a interpretação original de conceitos de domínio público, oferecendo uma discussão sobre uma questão científica de interesse atual (SILVEIRA, 1991).

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

No Brasil, apesar de se referirem a modalidades semelhantes, os termos home office, trabalho remoto e teletrabalho se diferenciam nos aspectos legais. O home office não possui disposição expressa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). É uma modalidade de trabalho remoto que deve ser instituído em norma interna das empresas.

Podemos verificar uma aproximação à modalidade de home office na alteração do artigo 6º da CLT, em 2011, que equiparou os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios de tecnologia da informação à exercida por meios pessoais e diretos.

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 (NR) (Lei Nº. 12.551/2011)"title": "LEI Nº 12.551, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Seis anos depois, no governo do Presidente Michel Temer em 2017, muitos direitos e deveres dos trabalhadores(as) foram alterados pela aprovação da reforma trabalhista. Entre estas, a inclusão de um capítulo sobre teletrabalho, Capítulo II-A, incluído pela Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Teletrabalho foi definido como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua

natureza, não se constituam como trabalho externo” (Art. 75-B, Lei Nº. 13.467/2017). Não obstante, a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar no contrato de trabalho, especificando as atividades a serem realizadas. Ainda, a Lei estabelece a possibilidade de alteração do regime presencial e de teletrabalho, desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado termo aditivo contratual. Entretanto, permite a alteração por determinação do empregador, com a garantia de um prazo de transição mínima de quinze dias, com registro em aditivo contratual. Em uma interpretação hermenêutica da norma podemos inferir que o empregador tem a prerrogativa sobre o trabalhador quanto à definição da modalidade de trabalho.

A lei brasileira não define quem deve arcar com os custos pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto. Apenas estabelece que deve constar do contrato a responsabilidade e, caso haja, reembolso de despesas arcadas pelo empregado.

Salienta-se que a responsabilidade quanto às doenças e acidentes de trabalho passam a ser do trabalhador, uma vez que é definido que cabe empregador a instrução, de maneira expressa e ostensiva, e ao empregado assinar termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador para preservação de sua saúde e segurança no trabalho (Art. 75-E, Lei Nº. 13.467/2017).

Além disso, é preciso ressaltar que no regime de teletrabalho o controle de jornada é dispensável, portanto, não há pagamento de horas extras e adicional noturno. Ao contrário, no home office, os trabalhadores continuarão a deter idênticos direitos trabalhistas, como se estivessem executando suas atividades nas dependências do empregador, inclusive com o recebimento de horas extras e adicional noturno, se for o caso. Esta modalidade não exige formalização no contrato de trabalho.

Macêdo et al (2020) efetuaram uma revisão sistemática sobre ergonomia e teletrabalho em duas bases de dados, *Scopus/Embase* e *Web of Science*. Na busca utilizaram os termos em inglês *teleworking*, *telecommunting* e *home office* em

combinação com os termos *ergonomics* e *human factors*, e em português, ergonomia e fatores humanos. Algumas publicações diferenciam o conceito de “ergonomia” de “fatores humanos”, de acordo com os aspectos físicos e psicológicos, respectivamente. Entretanto, a Associação Internacional de Ergonomia a define como “uma disciplina científica relacionada ao entendimento das interações entre os seres humanos e outros elementos ou sistemas, e à aplicação de teorias, princípios, dados e métodos a projetos a fim de otimizar o bem-estar humano e o desempenho global do sistema” (INTERNATIONAL ERGONOMICS ASSOCIATION, 2019).

Portanto, tomamos os termos “ergonomia” e “fatores humanos” (E/FH) por sinônimos, compreendendo que sua prática abrangente inclui a experiência de múltiplas disciplinas tais como desenho industrial, psicologia, medicina e saúde ocupacional, fisiologia, anatomia e engenharia (CENTER FOR OCCUPATIONAL & ENVIRONMENTAL HEALTH, 2020).

Como resultados, Macêdo et al. (2020) selecionaram 36 artigos que relacionavam teletrabalho/home office e ergonomia/fatores humanos até novembro de 2018. Destes, três (8%) eram do Brasil, dezesseis (44%) dos Estados Unidos e sete (20%) do Reino Unido. Os autores sintetizaram os artigos mostrando os resultados referentes às vantagens e desvantagens do teletrabalho.

As principais vantagens encontradas foram a diminuição do tempo de deslocamento, flexibilidade do tempo e diminuição da poluição do ar. As principais desvantagens foram o isolamento e conflito entre trabalho e família. Cabe destacar que os autores mostram que há uma intensificação do trabalho, transferência de custos, isolamento e invasão do espaço familiar pelo trabalho (MACÊDO et al., 2020). Ao analisarmos os resultados da pesquisa, verificamos que 92% dos artigos encontrados tem resultados relacionados aos fatores cognitivos e organizacionais do trabalho. Apenas 8% referem-se aos aspectos físicos. E estes três conjuntos de fatores se inter-relacionam.

Antunes e Fischer (2020), ao apresentarem os aspectos adversos do teletrabalho para os trabalhadores, ressaltam a necessidade de atenção das políticas

públicas quanto “aos riscos de precarização e perda do controle sobre a carga de trabalho que levam a sobrecarga, fadiga e estresse”.

Por fim, cabe ressaltar que os benefícios elencados na literatura foram encontrados em condições externas a de uma crise. Portanto, consideramos que cabe aos autores que atuam em Ergonomia, em função de sua interdisciplinaridade, analisar os múltiplos aspectos relacionados ao teletrabalho, e sua diversidade em distintos contextos.

AGRADECIMENTOS

Ao Instituto Federal do Paraná pelo afastamento para cursar o doutorado na Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo - USP.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Evelise Dias; FISCHER, Frida Marina. Ninguém é uma ilha: os riscos do teletrabalho à saúde do trabalhador e da trabalhadora. Disponível em: <<https://apmtsp.org.br/aspectos-adversos-do-teletrabalho-para-a-saude-dos-trabalhadores/>>. Acesso em: 3 out. 2020.

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 n o 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 199. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 3 out. 2020.

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. , 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm#art1>. Acesso em: 29 abr. 2020.

CENTER FOR OCCUPATIONAL & ENVIRONMENTAL HEALTH. The Difference Between Human Factors and Ergonomics. Disponível em: <<https://www.coeh.berkeley.edu/post/the-difference-between-human-factors-and-ergonomics>>. Acesso em: 3 out. 2020.

INTERNATIONAL ERGONOMICS ASSOCIATION. Definition and Domains of Ergonomics. Disponível em: <<https://www.iea.cc/whats/index.html>>. Acesso em: 26 fev. 2019.

MACÊDO, Thiago Allan Marques De et al. Ergonomics and telework: A systematic review. *Work*, v. 66, n. 4, p. 777–788, 2020.

SILVEIRA, Regina Célia Pagliuchi Da. UMA CONTRIBUIÇÃO PARA O ESTUDO DO ENSAIO CIENTÍFICO AVALIATIVO. *Letras [Online]*, v. 0, n. 2, p. 33–42, 15 dez. 1991. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/letras/article/view/11410>>. Acesso em: 12 set. 2020.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Brazil: WHO Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard | WHO Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard. Disponível em: <<https://covid19.who.int/region/amro/country/br>>. Acesso em: 9 out. 2020.

5.2 A PONTA DO ICEBERG: O TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA

Submetido à Saúde e Sociedade

Data: 24 de janeiro de 2022 (anexo E).

ID do manuscrito SAUSOC-2022-0075

Evelise Dias Antunes

Instituto Federal do Paraná (IFPR)

Universidade de São Paulo (USP)

Faculdade de Saúde Pública

Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública

eveantunes@gmail.com

Rua João Negrão, 1285, CEP 80230-150 Curitiba-PR

<http://orcid.org/0000-0002-1875-5538>

Bruno Chapadeiro Ribeiro

Faculdade de Psicologia

Universidade Federal Fluminense

<https://orcid.org/0000-0003-0167-0164>

Marta Santos

Centro de Psicologia da Universidade do Porto - CPUP

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto

<https://orcid.org/0000-0002-4011-4470>

Frida Marina Fischer

Professora Titular, Departamento de Saúde Ambiental, Faculdade de Saúde Pública

Universidade de São Paulo, São Paulo-SP

<http://orcid.org/0000-0001-9403-6300>

RESUMO

A pandemia do novo coronavírus levou o trabalho de maneira compulsória para a residência de milhares de trabalhadores no mundo. Portanto, este ensaio objetiva evidenciar os fatores psicossociais de riscos à saúde e o panorama do teletrabalho no primeiro ano da pandemia de covid-19 e, neste contexto, analisar a política do teletrabalho no Brasil. Apresentamos os diferentes conceitos do teletrabalho e discutimos que não é ausente de riscos. Fatores psicossociais como o isolamento social e profissional, a intensificação do trabalho e sobreposição de atividades profissionais e familiares são alguns dos destacados na literatura. A partir de dados secundários obtidos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios e análises do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada durante a pandemia, revelou-se um panorama de desigualdade no perfil daqueles que tem acesso ao teletrabalho, além da acentuação das diferenças regionais. Por fim, identificamos um descompasso entre a regulamentação do teletrabalho e as necessidades dos trabalhadores, impactada pela pandemia de covid-19. Assim, é necessária a elaboração, reformulação e implementação de políticas visando garantir os direitos e saúde dos teletrabalhadores.

Palavras-chave: Teletrabalho. Saúde do Trabalhador. Covid-19. Efeitos Psicossociais da Doença. Políticas públicas.

ABSTRACT

The pandemic of the new coronavirus has taken the work in a compulsory way to the residence of thousands of workers in the world. This essay aims to highlight the psychosocial risks factors associated to health outcomes and the telework landscape during the first year of the pandemic of covid-19. Considering this context, we aim to analyze the policy of telework in Brazil. A critical review was performed. We found that telework has different concepts and that it is not absent of health risks. Psychosocial factors such as social and professional isolation, work intensification and overlapping of professional and family activities are to be highlighted. Using secondary data obtained from the National Household Sample Survey out by the Institute of Applied Economic Research during the pandemic, revealed a panorama of inequality looking the profile of those who have access to teleworking. There is also important regional differences in the country. We also identified there is a gap between the regulation of telework and demands of the workforce impacted by covid-19 pandemic. Thus, it is necessary the elaboration, redrawing and implementation of policies aiming to guarantee the rights and health of teleworkers.

Key words: Teleworking. Occupational Health. Covid-19. Psychosocial risk factors. Public Policies.

INTRODUÇÃO

Dois anos de restrições e os reflexos da atual pandemia do novo coronavírus SARS-CoV-2 são, antes de tudo, sanitários, mas também econômicos, sociais e com impactos severos na saúde física e mental da população. Indicadores de trabalho no Brasil em 2020 mostraram que a pandemia reduziu o nível de empregos e agravou problemas sociais, como a acentuação da pobreza e da desigualdade. Não obstante, a crise ocasionada pela pandemia de covid-19 testa a profunda reestruturação do espaço produtivo que construiu novas regras do jogo no mundo do trabalho.

Em 2020, o Zoom Meetings, um programa de software de teleconferência de vídeo, chegou a superar na bolsa de valores, a maior petrolífera americana, a ExxonMobil, com 139 bilhões de dólares em valor de mercado, 100 milhões de dólares de diferença¹. Esse resultado refere-se ao grande salto do teletrabalho, modalidade incentivada pela Organização Internacional do Trabalho - OIT e adotada por organizações públicas e privadas em todo o mundo com vistas ao enfrentamento da crise econômico-social. Isso tornou essa forma de trabalho mais visível, como uma solução que, inicialmente, pensava-se que seria temporária para manutenção dos trabalhos e empregos, porém, no decorrer do tempo, somado ao custo-benefício financeiro para as organizações, é um consenso que “o teletrabalho veio para ficar”.

Trabalhar à distância ou em casa não são fenômenos novos, mas a relevância de estudá-los aumentou, sobretudo devido à pandemia. Nos locais tradicionais de trabalho devemos estar atentos aos diversos aspectos que influenciam a saúde de trabalhadores, desde os diferentes tipos de atividade, como ponto de partida ou como referência para análise dos conhecimentos, e a percepção na adequação das tarefas. Porém, como se dá essa necessária atenção às questões de saúde no teletrabalho em domicílio?

¹*Zoom divulga resultado: é hora de sair das ações do kit home office?*

<https://invest.exame.com/me/zoom-divulga-resultado-e-hora-de-sair-das-acoes-do-kit-home-office>

Esta mudança do local de trabalho pode ter um impacto a longo prazo em diferentes aspectos por suas especificidades, despertando cada vez mais atenção do ponto de vista da saúde do trabalhador, tornando sua discussão sob a perspectiva da agenda política nacional e internacional emergente. Diante desse cenário, este ensaio objetiva reunir e evidenciar os fatores psicossociais de risco à saúde e o panorama do teletrabalho durante a pandemia de covid-19 e, deste contexto, analisar a política do teletrabalho no Brasil. Para tanto, o artigo está organizado em quatro seções.

Primeiramente apresentamos as definições de teletrabalho e evidenciamos os fatores psicossociais de risco à saúde do trabalhador em teletrabalho. Por conseguinte, contextualizamos o panorama do teletrabalho no Brasil durante a pandemia a partir de dados secundários obtidos na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD COVID19), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e, de análises pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Por fim, utilizando-se da análise documental discutimos temporalmente a regulação do teletrabalho no Brasil no passado, presente e futuro. À vista disso, esse ensaio crítico visa contribuir com a interpretação de conceitos de domínio público, oferecendo um olhar sobre uma questão científica de interesse atual e pautar a agenda das políticas públicas sobre teletrabalho.

Do teletrabalho ao “Smart Working”

Diversos termos são utilizados para se designar o trabalho mediado por Tecnologias da Informação e da Comunicação (TICs) e realizado no âmbito doméstico tais como *home office*, trabalho remoto, trabalho à distância e teletrabalho. Estes constituem formas de trabalho flexível que é um conceito multidimensional usado como um guarda-chuva, porém, suas distinções se dão no aspecto legal. O teletrabalho consiste em outra modalidade de trabalho, não apenas a mudança do local mas também na organização do trabalho (Antunes & Fischer, 2020).

Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o teletrabalho foi definido como a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de TICs que, por sua natureza, não se constituam como trabalho

externo (Art. 75-B, Lei nº. 13.467/2017). Pode-se categorizar o teletrabalho de acordo com os diferentes locais de trabalho (residência, escritório e outros locais), assim como quanto à intensidade ou frequência do trabalho com TICs fora das instalações do empregador (Antunes & Fischer, 2020).

O teletrabalho não é normalmente definido de forma a incluir aqueles que trabalham na economia de plataforma ou *GIG Economy*; por exemplo, um *freelancer* que trabalha principalmente em casa pode não ser classificado como teletrabalhador, mas pode ser classificado como trabalhador domiciliar, nos termos da Convenção nº 177 da OIT sobre Trabalho em Casa (*homeworking*), não ratificada pelo Brasil.

Outras definições de trabalho flexível têm advindo, por exemplo, da Itália, o “*smart work*” (trabalho inteligente). Esse se distingue do teletrabalho sendo definido como um arranjo mais flexível, onde o trabalho é realizado em parte nas instalações da empresa e em parte no exterior, sem restrições em termos de local de trabalho ou de tempo de trabalho, além dos limites de horas máximas estabelecidos na legislação ou negociação coletiva (Di Tecco et al., 2021).

A organização do teletrabalho se dá de diversas formas, por exemplo, estar trabalhando em casa exatamente no dia, hora e local determinado; cumprindo a jornada ou metas; seguindo a atividade planejada, mas interagindo e discutindo quando necessário para interromper ou modificar os planos de atividades; registrando as atividades realizadas no mesmo dia de suas realizações, obtendo o feedback do supervisor; jornada comprimida; horários flexíveis; teletrabalho integral ou parcial.

Somados à falta de padrões estatísticos definidos, os diferentes conceitos que os países estão usando de forma intercambiável (definições ligeiramente diferentes e às vezes sobrepostas) e, às diversas modalidades de implementação do teletrabalho, os estudos científicos são dificultados no que diz respeito ao acompanhamento e sistematização dos impactos para a saúde de trabalhadores, especialmente em pesquisas longitudinais.

O que está submerso: fatores psicossociais de risco no teletrabalho

Ao compararmos o teletrabalho a um iceberg, diríamos que sua ponta mais visível e valorizada são os aspectos positivos (Figura 1). Destacam-se o favorecimento do transporte e planejamento urbano, que na verdade não é fator inovador ou motivador uma vez que a questão de mobilidade nas cidades já era uma precariedade anterior ao teletrabalho pandêmico e, até mesmo foi aspecto propulsor dos estudos desta modalidade. Ainda, a literatura identifica como fatores favoráveis a redução de custos da organização, a diminuição da poluição do meio ambiente, um maior equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, flexibilidade de horários e, a diminuição do tempo e custo com transportes. Alguns autores também indicam um aumento da produtividade, o que tem recebido muita atenção da literatura e, também se sobressaído durante a pandemia, especialmente no setor público brasileiro (Antunes & Fischer, 2020; Bridi et al., 2020).

No entanto, um olhar mais atento e em profundidade revela que há mais para ser observado e discutido no que tangem os aspectos desfavoráveis do teletrabalho (Figura1). O aumento da produtividade pode ter resultados ambíguos dependendo das condições e dos arranjos de trabalho, das metas estabelecidas pelo empregador, aspectos da individualidade do trabalhador, do contexto familiar, da classe, cor e gênero (OECD, 2020). O crescimento dos resultados geralmente está relacionado a um ritmo acelerado e ao aumento da jornada diária e semanal, ou seja, a um cenário de intensificação do trabalho impulsionado pelo uso das TICs (Bathini & Kandathil, 2019). Dada a multiplicidade e complexidade das interações entre os fatores relacionados, até o momento não há consenso na literatura sobre o impacto do trabalho remoto na produtividade (Samek Lodovici et al., 2021).

Figura 1. O iceberg do teletrabalho: aspectos favoráveis e desfavoráveis.



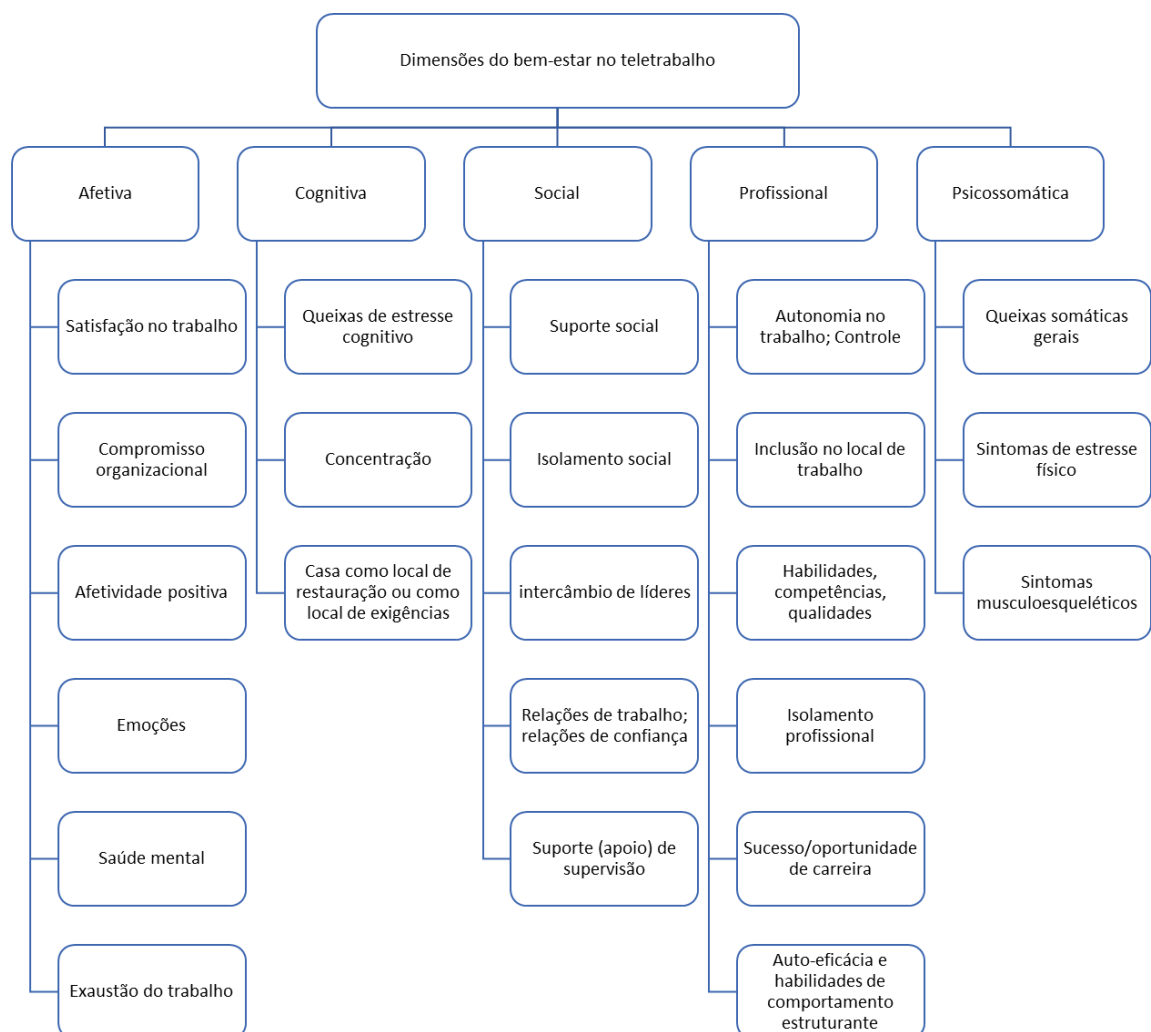
Fonte: elaboração das/o autoras/or.

Além da intensificação do trabalho, outras características merecem atenção. Sistematizamos as evidências de uma abordagem multidimensional a partir da revisão sistemática elaborada por Charalampous *et al.* (2019) que construíram cinco macro dimensões para compreender a associação entre o teletrabalho (com uso de TICs) e o bem-estar relacionado ao trabalho. As dimensões apresentadas são: afetiva, cognitiva, social, profissional e psicossomática que podem influenciar de maneira positiva ou negativa a saúde de trabalhadores (Figura 2) (Charalampous et al., 2019). Cada dimensão considerada compreende diversos aspectos que foram pesquisados, sendo alguns de maneira individual e outros combinados, o que favorece o nosso debate.

Os resultados do estudo indicam que sabemos mais sobre os fatores afetivos, sociais e profissionais do que o funcionamento cognitivo e o bem-estar psicossomático, além de apontar a necessidade de mais pesquisas longitudinais e de maior compreensão da cultura e clima organizacional do teletrabalho (Charalampous et al., 2019). Percebemos que os efeitos para saúde de teletrabalhadores a longo prazo não são totalmente conhecidos pois dependem de dimensões de impacto

multidimensionais e de aspectos pouco explorados que necessitam de maiores esclarecimentos. Algumas vezes os fatores positivos podem ser percebidos como estratégias pelos trabalhadores para promover o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, porém, a médio e longo prazo, o impacto dos aspectos desfavoráveis pode impactar a saúde e o bem-estar do trabalhador e os resultados decrescerem. Sabemos que o trabalho é um determinante social de saúde e doença, portanto devemos estar atentos aos fatores psicossociais negativos que são previamente reconhecidos no trabalho presencial e que podem ser acentuados no trabalho à distância.

Figura 2. Dimensões de impacto multidimensional do trabalho remoto sobre o bem-estar no trabalho.



Fonte: elaboração dos autores baseado em Charalampous *et al.* (2019).

De acordo com a OIT as dimensões dos fatores psicossociais se dão a partir das interações com o meio ambiente de trabalho, com o conteúdo do trabalho, com as condições organizacionais, as capacidades, necessidades e experiências de trabalhadores, hábitos e cultura, considerações pessoais extra ambiente de trabalho, dentre outros, sendo apontados como fatores que podem influenciar no desempenho, satisfação e saúde de trabalhadores.

Quanto ao teletrabalho, exaustivamente destacado tem sido os desequilíbrios entre trabalho-vida pessoal. A sobreposição de atividades profissionais e familiares são favorecidas por fatores relacionados à família, presença de filhos, trabalho realizado fora do horário, e o uso da tecnologia que estão associados à subjetividade no controle do tempo. Ao refletirmos sobre o teletrabalho vivido durante a pandemia é evidente que as famílias com presença de filhos ou pessoas dependentes, houve uma intensificação do trabalho compulsória e não subjetiva (Durães et al., 2021). O “eu trabalho” entrelaçou-se imediatamente às vidas dentro e fora do trabalho.

Inferimos que em função de maiores demandas de trabalho, mesmo tendo o trabalhador teoricamente “maior controle do seu tempo”, diante das excessivas demandas não há outra forma de conseguir alcançar as metas e exigências, a não ser prolongando sua jornada de teletrabalho. Anteriormente à pandemia, estudos já indicavam que a experiência de reorganização temporal e espacial do trabalho em domicílio comumente levam a uma intensificação do trabalho, uma vez que o comando e o controle sobre o tempo passam para os trabalhadores (Alemão & Barroso, 2012). Portanto, as jornadas flexíveis e o teletrabalho tornaram-se síntese de intensificação do trabalho, o que podemos caracterizar como uma contradição à busca do equilíbrio trabalho-vida pessoal, preconizada pela gestão (Eurofound and the International Labour Office, 2017).

Destaca-se na literatura, o isolamento profissional e social, o que pode favorecer a individualização e afetar negativamente as interações sociais e de amizade. Por sua vez, a separação espacial interfere no compartilhamento de conhecimento somada à virtualidade das tarefas, que influenciam os sentimentos, percepções e atitudes individuais nas organizações. Esse aspecto não é novidade. Nilles, precursor do teletrabalho nos Estados Unidos na década de 1980, definiu em

seus comentários como uma das possíveis “barreiras para aceitação” do teletrabalho: “Quando comecei a estudar o teletrabalho em 1971... e durante os anos seguintes de pesquisa sobre o tema, acreditei que havia uma série de possíveis barreiras para a aceitação do teletrabalho” (Nilles, 1985, p. 136, **tradução nossa**).

No entanto, o que Nilles nomeia como barreiras, nós entendemos como fatores psicossociais de risco. O isolamento não é passível de ser eliminado, considerando que depende de diversas variáveis tais como, condições de vida, habitação e trabalho, relações sociais e políticas da empresa, gestores e colegas de trabalho. Durante a pandemia uma pesquisa da Microsoft em seis países sugeriu que este fator foi amenizado, uma vez que grande parte da totalidade de trabalhadores vivenciaram o teletrabalho simultaneamente, resultando em um sentimento de empatia coletiva. Porém, a médio e longo prazo, com o retorno das atividades presenciais, com equipes em teletrabalho parcial ou total, será possível evitá-lo? Ainda, questionamos como amenizar a vulnerabilidade da representação coletiva pela falta de interação? Como impedir a desvalorização do saber fazer, a individualização, a fragmentação da atividade e a perda de sentido no trabalho?

Outros fatores recentemente identificados e intensificados pela pandemia foram a presença da telepressão e do tecnoestresse. Mesmo quando os trabalhadores não estão em seu horário regulamentar de trabalho, mas se encontram em casa, podem sentir a necessidade de responder a mensagens relacionadas ao trabalho. A telepressão no local de trabalho pode representar conceitualmente a combinação de preocupação e urgência em responder imediatamente às mensagens mediadas pelas TICs relacionadas ao trabalho. A desorganização temporal e a extensão das jornadas de trabalho geram um sentimento e uma expectativa de trabalhadores “estarem sempre disponíveis”, promovido pela invasão das ferramentas de comunicação e interação on-line.

Agrega-se o tecnoestresse, que versa sobre um processo que, pela presença de condições ambientais tecnológicas, promove uma ativação crônica do sistema de estresse humano, resultante do fator de risco proximal para várias doenças, incluindo doenças mentais (tecnologia como estressor). Muitas pessoas vivenciaram o tecnoestresse durante a pandemia por serem obrigadas subitamente a conectar

computadores em suas casas, aprender a instalar softwares e utilizar novas plataformas de trabalho e comunicação (Molino et al., 2020). Artefatos que eram presentes em nosso cotidiano do local de trabalho “invadiram” as casas, tornando-se um padrão.

A mudança na comunicação entre os colegas de trabalho passou a se dar no espaço formal, nas plataformas, ligações, mensagens, ferramentas que não foram pensadas para os processos de cooperação e aprendizado coletivos, levando a um sentido de desumanização do trabalho. O espaço informal deixa de existir assim como a interação face-a-face. Finda-se a hora do cafezinho, um dos momentos que permitia o alívio das tensões organizacionais e o compartilhamento de conhecimento, para além da socialização tão necessária ao fazer do trabalho.

Um novo fenômeno aparece e foi batizado como “Zoom fatigue”. Refere-se ao sentimento de exaustão associado ao uso de videoconferências (como o programa Zoom). Pesquisadores de Stanford, nos Estados Unidos, verificaram que a fadiga é maior em mulheres, provavelmente pela “atenção autocentrada” desencadeada pela visão de si mesma em videoconferências e pela necessidade de estar fisicamente “presa”, centrada no campo de visão da câmera (Fauville et al., 2021). Possivelmente as longas e repetidas reuniões, muitas vezes desnecessárias, acentuem a ansiedade e a exaustão não apenas de mulheres como também dos homens.

Além desse, estudos da faculdade de medicina de Harvard identificaram outro fenômeno chamado de “dismorfia do Zoom”. As pessoas podem estar olhando durante horas e examinando uma imagem distorcida de si mesmos na tela e desenvolverem, como resultado, uma autopercepção negativa, desencadeando ou agravando um distúrbio dismórfico corporal (Rice et al., 2021).

Percebemos que o uso de ferramentas de comunicação online demanda esforços adicionais, alteram os espaços de trabalho, a forma, os fluxos e precisamos pensar, como será nossa vida futura? Viver de maneira tecnocêntrica ou encontrar formas de regulá-la? A desorganização temporal, a extensão das jornadas de trabalho, a intensificação do trabalho, o aumento das cargas de trabalho, a invasão das ferramentas de comunicação e interação online no domicílio além da participação

compulsória (estar sempre disponível), nos leva a indagar: estamos caminhando para uma maior precarização do trabalho?

No caso brasileiro, a precarização também pode estar associada à retirada da proteção da duração da jornada no teletrabalho (inciso III, Art. 62, Lei Nº. 13.467/2017). O legislador, ao desconsiderar os avanços tecnológicos que permite atualmente aos empregadores controlar a localização do trabalhador, as atividades que estão sendo desempenhadas e os horários de início e fim, retira o direito à proteção da jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais, prevista no art. 7º da Constituição Brasileira.

A substituição da jornada tem se dado por meio de metas e resultados, como por exemplo, na Justiça Federal (Antunes & Fischer, 2020). A flexibilidade de horário não significa liberdade, uma vez que os trabalhadores do setor público devem cumprir a meta para ter equivalência da jornada e, suas metas são superiores (em até 30%) daqueles que executam a mesma atividade nas dependências do órgão (Antunes & Fischer, 2020).

Em alguns casos pode haver acompanhamento da atividade em horário de trabalho, dependendo da definição junto aos gestores. A Instrução Normativa nº 65/2020 que estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais para o teletrabalho na Administração Federal, estabelece a obrigatoriedade do servidor “permanecer em disponibilidade constante para contato por telefonia fixa ou móvel pelo período acordado com a chefia, não podendo extrapolar o horário de funcionamento da unidade”. Porém, como isso se dá essa regulamentação na prática?

Já no setor privado, a remuneração pode ser associada à produtividade, o que comumente leva à sobrecarga de trabalho (Reis, 2019). Em outros casos, o atingimento das metas é utilizado como “moeda de troca” no caso do teletrabalho. O Sindicato dos Bancários de São Paulo Osasco e Região recebeu denúncias de que “bancários do grupo de risco para a covid-19 em *home office* foram convocados a

bater metas ou teriam o cancelamento do teletrabalho. Além disso, o funcionário seria incluído em banco de horas negativas”¹.

Isso nos desperta a atenção quanto às propostas de manutenção do teletrabalho total, em que se deve analisar sob quais condições os trabalhadores executam as metas e as situações de conflito presentes. O aumento das metas por concorrência inseridas através da disputa de mercado está levando ao total esgotamento e adoecimento de trabalhadores, o que reflete desfavoravelmente no modo de viver e adoecer da classe trabalhadora.

Ainda, consideramos que trabalhar em casa durante a pandemia de covid-19 é diferente do teletrabalho em condições normais, uma vez que o trabalho feito em casa nesse momento, deu-se por um período prolongado, de forma compulsória e em circunstâncias externas difíceis. Esta situação, por si só, provocou níveis de ansiedade mais elevados do que o habitual em trabalhadores, pois associa-se à ansiedade devido às implicações sanitárias, sociais e econômicas da crise (Barros et al., 2020).

Sendo assim, uma das garantias à saúde de trabalhadores previstas inclusive na legislação trabalhista, versa sobre os limites entre os momentos de descanso e de produção (Alemão & Barroso, 2012). Além da proteção à privacidade, direito à desconexão, orientação técnica e capacitação, faz-se necessário o direito ao adoecimento.

Em todo o mundo, modificações havidas em função da situação de trabalhadores, do tempo e dos recursos disponíveis para tais adaptações, podem intensificar os fatores psicossociais negativos relacionados ao teletrabalho (Eurofound, 2020; Eurofound and the International Labour Office, 2017). Portanto, a liberdade tornou-se uma via de mão dupla, ao mesmo tempo que pode permitir um maior equilíbrio entre a vida e o trabalho, pode também levar à sobrecarga e intensificação do trabalho (Alemão & Barroso, 2012).

¹ *Bater meta não é “requisito” para permanecer no teletrabalho.*
<https://spbancarios.com.br/09/2020/bater-meta-nao-e-requisito-para-permanecer-no-teletrabalho>

O primeiro ano da pandemia de covid-19 no Brasil: Teletrabalho para quem?

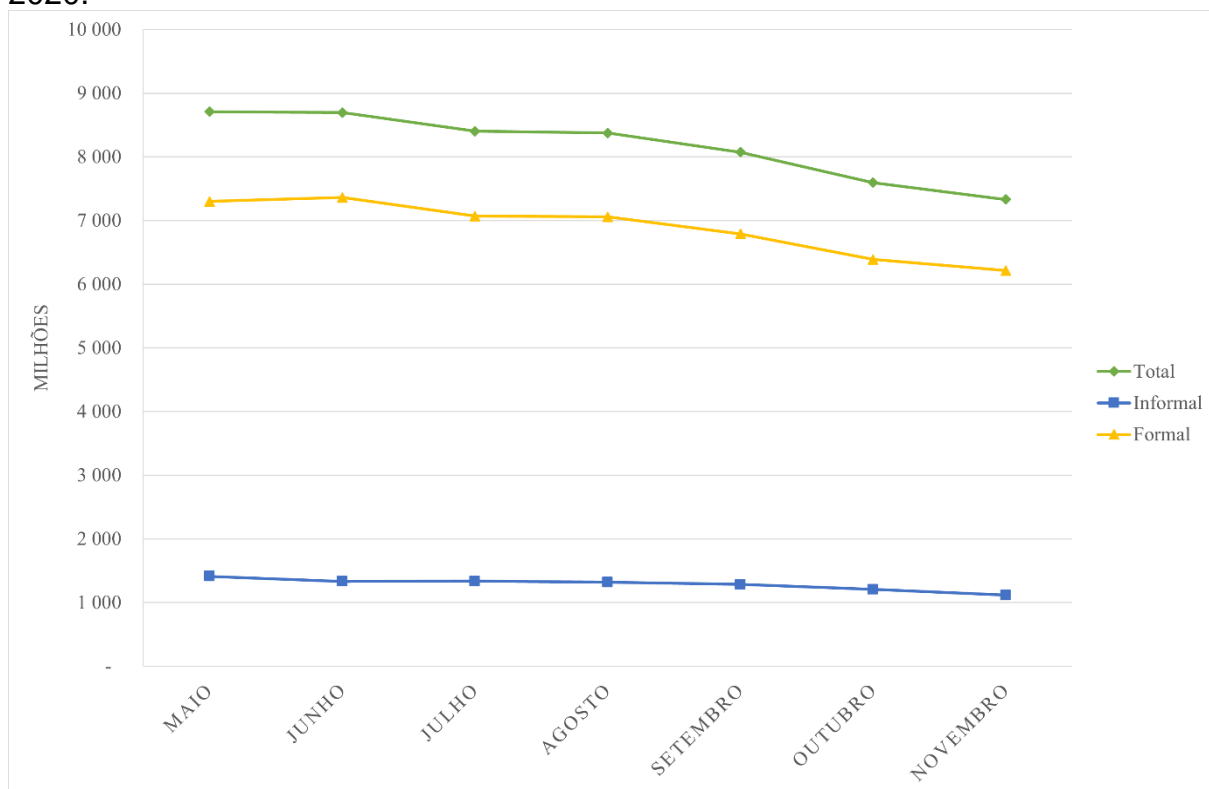
Dentre os impactos da pandemia, assistimos ao aumento do desemprego estrutural e conseqüentemente das desigualdades sociais. A população ocupada no trimestre de novembro de 2020 a janeiro de 2021 totalizava 86 milhões, porém a taxa de desocupação (desemprego) chegou a 14,2% (14,2 milhões de pessoas) segundo os dados da PNAD (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, 2021). Trata-se da maior taxa de desemprego já registrada para o período desde o início da pesquisa no trimestre. Ainda, milhares de pessoas foram afastadas do trabalho devido ao distanciamento social, sendo as mulheres em maior porcentagem em relação aos homens (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, 2020a). Para outros milhões de trabalhadores o trabalho mudou-se para casa.

A maioria experimentou o teletrabalho pela primeira vez. O número de pessoas ocupadas e não afastadas do trabalho que trabalhavam de forma remota na primeira semana de maio de 2020 era de 8,5 milhões, passando por um pico de 8,9 milhões de pessoas na primeira semana de junho que não se sustentou. Na segunda semana de julho do mesmo ano, o número de pessoas ocupadas que trabalhavam de forma remota caiu para 8,2 milhões. A redução observada possivelmente refletiu, com a flexibilização das medidas de distanciamento social, o retorno de parte dessas pessoas aos seus locais de trabalho. Em média, a quantidade é decrescente chegando a 7,3 milhões em novembro (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, 2020a) (Gráfico 1). A PNAD COVID19 foi realizada e divulgada pelo IBGE de maio de 2020 e descontinuada em novembro de 2020, após tal período não há estatísticas oficiais sobre o teletrabalho no Brasil.

Pela última estimativa disponível percebemos que o teletrabalho não foi mantido, ao contrário, foi reduzido gradualmente. Tal fato contrastaria naquele momento com a ideia em que o teletrabalho veio para ficar. Os resultados do exercício das atividades de maneira remota foram decrescentes no país, iniciando no total em 13,3% da população ocupada, em média no mês de maio, a 9,1% no mês de novembro (Gráfico 1). Porém, salta aos olhos o abismo entre trabalhadores formais (84,3%) e informais (15,6%) em atividade remota. O emprego formal se torna privilégio em um país em que a taxa de trabalho informal representa 38,3%, de acordo com a

OIT¹(International Labour Organization - ILO, 2021). Os postos de trabalho informais são geralmente instáveis, com salários baixos e sem direitos ou proteção social.

Gráfico 1. Milhares de pessoas ocupadas exercendo atividade de maneira remota em 2020.



Fonte: Elaboração dos autoras/r a partir dos microdados do IBGE (2020b).

A ausência de dados oficiais sobre a quantidade de empresas que aderiram ao teletrabalho durante a pandemia prejudica as análises, sendo limitada aos dados da PNAD COVID-19 (interrompida em 2020). Pela PNAD foi possível identificar um cluster por subgrupos de pessoas conforme a atividade econômica. O setor de serviços é dominante, com média de 43,8%, seguido pelo setor público, média de 36,24%, com tendência de elevação; o setor industrial ficou estável em torno de 7,1%, similar ao comércio e agricultura, com respectivamente 5,0% e 0,6% entre os meses de maio e novembro de 2020 (Góes et al., 2021).

Destarte, destacamos que o trabalho remoto não está disponível para todos, ou seja, um privilégio para o mínimo da população em trabalho formal, dos setores

¹ *Emprego informal representa 70% dos novos postos de trabalho na América Latina | ONU News.* Global Perspective Human Stories. <https://news.un.org/pt/story/2021/09/1762572>

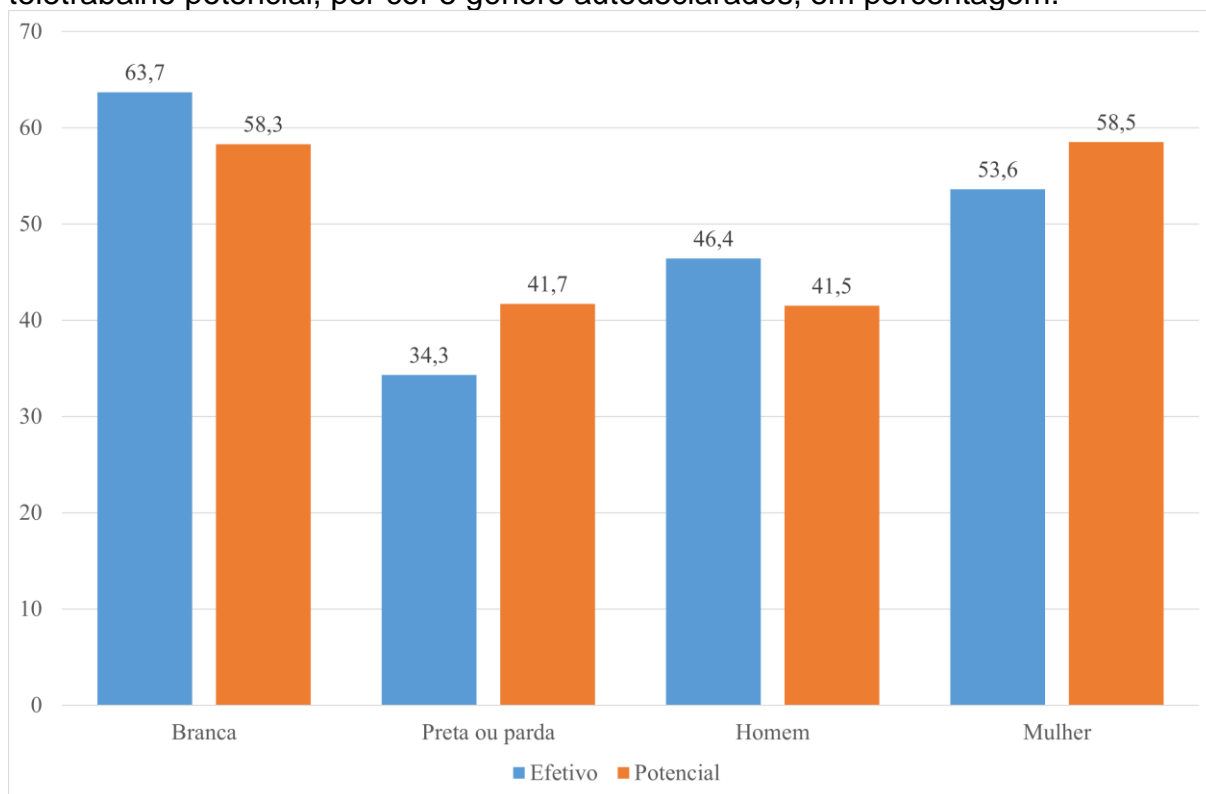
público e de serviços. Outras dimensões também ajudam a compreender quem teve acesso ou não ao teletrabalho, como a escolaridade, cor, faixa etária, renda e gênero. A PNAD COVID19 aferiu que quanto maior o grau de instrução, maior o número de pessoas em trabalho remoto. Da população ocupada, em média 33,6% das pessoas que possuíam ensino superior completo ou pós-graduação estavam em trabalho remoto, em contraste, apenas 6,1% daqueles com ensino médio completo ou superior incompleto, 1,2% com ensino fundamental completo ao médio incompleto e, apenas 0,4% das pessoas sem instrução ao fundamental incompleto (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, 2020c).

Pesquisadores do IPEA (Góes et al., 2020b) analisaram os dados efetivos de teletrabalho da PNAD COVID19 em relação à cor autodeclarada das pessoas, e compararam com o cálculo potencial. O cálculo potencial refere-se à possibilidade de ocupações (empregos) no país a realizarem trabalho de maneira remota (Góes et al., 2020a). Percebemos que os contrastes pré-existentes são acentuados pela pandemia. Quanto a cor e gênero, explicitados no gráfico 2, em sua maioria os que se declararam da cor branca representam a maior porcentagem, apesar da maioria da população brasileira ser preta ou parda (56%) (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, 2019), o potencial de teletrabalho é inverso, evidenciando a herança escravocrata de desigualdade de acesso à educação, condições de vida e trabalho.

Consideramos que os pequenos ganhos em igualdade de gênero obtidos nas últimas décadas podem ser ameaçados, isso porque as mulheres trabalhadoras que não têm acesso a licenças adequadas em caso de doença ou que assumem de forma desproporcional responsabilidades de cuidado e, podem ter que reduzir suas atividades ou mesmo deixar seus empregos por completo (Brussevich et al., 2020). Ainda, interrompem os estudos devido aos afazeres domésticos e cuidado de pessoas 13 vezes mais do que homens e, o que se acentua numa faixa de mulheres pretas ou pardas que são 39,8% das pessoas extremamente pobres (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, 2019). Portanto, pensar o acesso ao teletrabalho por mulheres pretas ou pardas parece algo distante e, apesar das estimativas apontarem

que mulheres ocupam a maior quantidade de empregos que podem ser realizados de forma remota, são os homens quem mais o fazem (Góes et al., 2020a) (Gráfico 1).

Gráfico 2. Distribuição das pessoas em trabalho de forma remota efetiva versus teletrabalho potencial, por cor e gênero autodeclarados, em porcentagem.



Fonte: Elaboração dos autoras/r a partir dos dados de Góes, Martins e Nascimento (2020b).

Cabe-nos refletir que alguns fatores já eram conhecidos, tais como, pessoas com menor escolaridade ocupam os postos de trabalho menos qualificados e acabam por não poderem realizar o teletrabalho. Talvez, o que seja novo seja o fato de que alguns destes postos de trabalho, ocupados por mulheres, poderiam ter mais recurso ao teletrabalho que os homens, porém não o tiveram. Além da precarização estrutural existente antes da pandemia, há desigualdades históricas e sistêmicas que se reforçam inclusive com o teletrabalho. São necessárias políticas compensatórias ou afirmativas que considerem as especificidades do país. Urge repensarmos como podemos responder a demanda social e transformá-la, uma vez que os efeitos da pandemia (controlados ou não) serão permanentes.

Não obstante, escancaram-se as diferenças regionais e estaduais, uma vez que a maior porcentagem de teletrabalhadores estavam concentrados na região Sudeste (59%), seguida do Nordeste (16,1%), Sul (13,9%), Centro-Oeste (7,3%) e,

em uma porcentagem ínfima (3,7%), a região Norte do país (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, 2020c). A região Norte do país é afetada pelos menores rendimentos assim como a maior proporção de informalidade, especialmente de mulheres pretas ou pardas (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, 2019). Apesar da cifra considerável de 13,3% dos trabalhadores terem experimentado o trabalho remoto no Brasil durante a pandemia, não parece factível o potencial estimado, que ultrapassa os 20 milhões de pessoas, ou seja, aproximadamente 25% da população ocupada e 22,7% das ocupações (Góes et al., 2020a).

Considerando apenas as pessoas em teletrabalho, calculando o indicador de desigualdade na distribuição do rendimento de todos os trabalhos em termos domiciliares per capita, os dados demonstraram que os estados do Nordeste, Sudeste e Sul somados aos estados do Amapá e Pará tem maior índice de desigualdade (Góes et al., 2021). Esses dados não surpreendem uma vez que o Brasil permanece um dos países com maior desigualdade social e de renda do mundo de acordo com o *World Inequality Lab* (Laboratório das Desigualdades Mundiais), que integra a Escola de Economia de Paris (Piketty et al., 2022). Já o Relatório de Desenvolvimento Humano (RDH) das Nações Unidas apontou o Brasil em segundo lugar entre os países com mais concentração de renda, atrás apenas do Catar (United Nations Development Programme (UNDP), 2019). Portanto, a possibilidade de ampliação do teletrabalho é um problema complexo que perpassa a diminuição da desigualdade social, econômica, cultural, étnica/racial do país.

A crise econômica e social acentuada pela pandemia deixará consequências profundas para o mundo. O panorama aqui apresentado destaca os contrastes do teletrabalho no Brasil que devem ser observados e discutidos na formulação e implementação de políticas públicas. Também é necessário discutir um modelo em nível macro, sobre os fatores psicossociais relacionados ao trabalho (Dollard et al., 2014). Esse modelo deve levar em consideração as influências nacionais e internacionais, as políticas de proteção social que afetam as condições de emprego, as condições de trabalho dentro das organizações, a desigualdade de renda e de resultados individuais de saúde do trabalhador, além dos recortes etários, de gênero, raciais, acessibilidade e inclusão.

A política do teletrabalho: passado, presente e futuro

Em um passado recente, diante da necessidade de enfrentamento dos efeitos da crise econômica e do estado de calamidade pública decorrentes da pandemia, o governo brasileiro publicou a Medida Provisória nº 927/2020 que flexibilizou regras trabalhistas e permitiu que o empregador determinasse unilateralmente a alteração do regime de trabalho, do presencial para o remoto, ou seja, para o teletrabalho. Esta medida, vigorou no período de 22 de março até 19 de julho de 2020.

No Brasil, a terminologia teletrabalho foi incluída na CLT como um capítulo (II-A) na última contrarreforma trabalhista em 2017. A princípio, deveria ocorrer em um acordo voluntário entre o trabalhador e patrão(ões). Porém, a Lei nº 13.467/2017 (Brasil, 2017) estabelece a possibilidade de alteração do regime presencial e de teletrabalho por determinação do empregador (registro em aditivo contratual), com a garantia de um prazo de transição mínima de quinze dias (Art. 75-C, Lei Nº. 13.467/2017).

Esta legislação nos induz à compreensão de que o empregador tem a prerrogativa sobre o trabalhador quanto à definição da modalidade de trabalho. Ainda, prevê que deve constar no contrato de trabalho as atividades a serem realizadas e a quem se dará a responsabilidade pelos custos de aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura (Art. 75-D, Lei Nº. 13.467/2017).

Por não definir a responsabilidade pelos custos de instalação e manutenção dos associados à prestação da atividade profissional em casa (aumento do consumo de água, gás, eletricidade e internet) do empregador ao trabalhador, o teletrabalho pode favorecer as empresas pela diminuição de custos de consumo, energia, transporte do trabalhador e locação de espaços, transferindo as despesas aos trabalhadores.

Diversos outros aspectos carecem de esclarecimento na normativa. Por exemplo, como se dá o acordo sobre a localização para realização das atividades, na

residência do trabalhador ou noutra local? Quais os horários de trabalho, os meios de comunicação a utilizar, os mecanismos de supervisão e as modalidades de apresentação de entregas sobre o trabalho realizado? Como se dará a comunicação de acidentes de trabalho? Quem fará a avaliação de riscos físicos e psicossociais e, como e quando podem ser feitas?

Quando se trata dos riscos do teletrabalho, a legislação versa que “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” e, que o empregado deverá assinar um termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (Art. 75-E, Lei Nº. 13.467/2017). Porém, quais são os fatores de riscos a serem observados no teletrabalho? Quem avalia e julga tais riscos no ambiente domiciliar sob uso das TICs?

Diante dos fatores que devem constar na política do teletrabalho, devemos estar atentos aos projetos de lei (PL) em andamento para o desenvolvimento desta modalidade na Câmara dos Deputados Projeto de Lei PL 2251/2020 (apensado ao PL 8501/2017) e no Senado Federal (PL n.º 3.512/2020; PL n.º 4.006/2020, e o PL n.º 266/2017) para que garantam a regulamentação considerando também a saúde dos trabalhadores.

Destacamos que dentre as propostas, há previsão de obrigação do empregador a fornecer e manter os equipamentos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho em regime de teletrabalho, ressalvado o disposto em acordo coletivo, bem como a reembolsar o empregado pelas despesas de energia elétrica, telefonia e internet.

No entanto, recomendação que a empresa forneça infraestrutura não garante que o trabalhador tenha o espaço e condições adequadas de sua realização nem resolve os riscos psicossociais. Além disso, a legislação após a reforma trabalhista deixa de reconhecer o trabalhador como parte integrante de um coletivo no que tange o acordado sobre o legislado, contribuindo para forjar sentimentos de pertença a um grupo social.

Ainda, os projetos preveem estabelecimento de jornada de trabalho e regulação da questão dos acidentes de trabalho. Em termos das questões de saúde para teletrabalhadores, os desafios mais comumente reconhecidos versam sobre os fatores psicossociais de risco aqui discutidos, que fazem parte de aspectos da organização do trabalho, comumente conhecidos como ergonomia cognitiva e não física. Devemos estar atentos, uma vez que as políticas podem ser influenciadas para os benefícios de alguns grupos; a legislação trabalhista pode ser desigual, dependendo de interesses corporativos (Dollard et al., 2014).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao mapearmos “o iceberg do teletrabalho” revelamos que há mais a ser discutido, sob o risco de colidirmos com o que submerso, porém não totalmente desconhecido. A ausência de dados oficiais sobre teletrabalho no Brasil no ano de 2021 nos impedem de retratar um panorama atual, conseqüentemente subsidiar o planejamento e discussão de agendas políticas diante de tantas indagações aqui levantadas.

Neste ensaio foram discutidos três aspectos associados ao teletrabalho: pode assumir diferentes formas, não tem sido possível a todos e não é isento de riscos à saúde de quem o executa. Entre estes últimos, destacam-se: os riscos psicossociais, o tempo de trabalho, os riscos ambientais e físicos. Todos os citados são difíceis de serem avaliados. Até o momento, não temos dados que nos permitam avaliar todos os efeitos (a curto, médio e longo prazo) para a saúde do teletrabalhador.

Faz-se necessário retomar na agenda das políticas públicas de saúde, a atualização da Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), publicada e revogada pelo Ministério da Saúde (MS) em 2020. Esta considerava as grandes transformações ocorridas nos processos produtivos e suas conseqüências para a saúde dos trabalhadores, incluindo aspectos de riscos à saúde relacionados à biomecânica do trabalho e aos fatores psicossociais antes da pandemia.

A análise do panorama no primeiro ano da pandemia demonstra um suposto potencial da modalidade do teletrabalho. Dizemos suposto uma vez que além de refletir a desigualdade do país, a inclusão digital e outros fatores aqui discutidos podem dificultar sua implementação. Isto levanta a possibilidade de uma nova divisão entre aqueles que podem realizá-lo e aqueles que não o tem a seu alcance. Esta maior vulnerabilidade se sobrepõe às desigualdades já existentes no mundo do trabalho. A maioria das atividades de trabalho pouco qualificadas e de baixa remuneração, também por sua essência, não são viáveis ao teletrabalho, acentuando as distâncias sociais e dificultando a coesão social.

As organizações, públicas e privadas que utilizaram o teletrabalho pela primeira vez podem considerar a sua adoção como uma prática de trabalho moderna e a ser mantida a longo prazo. Portanto, devemos estar atentos para que o teletrabalho não se torne um arquétipo de flexibilidade de direitos e regulamentação, em direção às formas cada vez mais precárias de relações trabalhistas.

A experiência adquirida no Brasil durante a pandemia da covid-19 expõe a fragilidade da legislação trabalhista no que se refere à proteção do trabalhador. Desse modo, emerge a necessidade de um debate na reformulação de políticas públicas que garantam os direitos sociais, inibindo cenários de desregulamentação associadas a regressos sociais e desamparo para os trabalhadores, e contribuindo para regulação do teletrabalho com o olhar para um cenário pós-pandemia.

Nota dos autores

Estes resultados fazem parte do projeto de doutorado “Por trás do processo: olhares para o teletrabalhador no setor judiciário” que é desenvolvido na Faculdade de Saúde Pública da USP com período sanduíche na Universidade do Porto - Portugal. O projeto foi aprovado junto ao Comitê de Ética e Pesquisa da Faculdade de Saúde Pública da USP sob número 15180319.9.0000.5421. Contou com o apoio institucional do Instituto Federal do Paraná e contou com financiamento parcial da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) – Código de financiamento 001.

REFERÊNCIAS

- Alemão, I., & Barroso, M. R. C. (2012). O teletrabalho e o repensar das categorias tempo e espaço. *Enfoques*, 11(1), 73–88.
http://www.enfoques.ifcs.ufrj.br/pdfs/04_IvanAlemao_MarciaBarroso.pdf
- Antunes, E. D., & Fischer, F. M. (2020). A justiça não pode parar?! Os impactos da COVID-19 na trajetória da política de teletrabalho do Judiciário Federal. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000025920>
- Barros, M. B. de A., Lima, M. G., Malta, D. C., Szwarcwald, C. L., Azevedo, R. C. S. de, Romero, D., Júnior, P. R. B. de S., Azevedo, L. O., Machado, Í. E., Damacena, G. N., Gomes, C. S., Werneck, A. de O., Silva, D. R. P. da, Pina, M. de F. de, & Gracie, R. (2020). Report on sadness/depression, nervousness/anxiety and sleep problems in the Brazilian adult population during the COVID-19 pandemic. *Epidemiol. Serv. Saude, Brasília*, 29(4), 2020.
<https://doi.org/10.1590/S1679-49742020000400018>
- Bathini, D. R., & Kandathil, G. M. (2019). An Orchestrated Negotiated Exchange: Trading Home-Based Telework for Intensified Work. *Journal of Business Ethics*, 154(2). <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3449-y>
- Bridi, M. A., Bohler, F. R., Zanoni, A. P., Braunert, M. B., Bernardo, K. A. da S., Maia, F. L., Freiberger, Z., & Bezerra, G. U. (2020). *Relatório técnico-científico da pesquisa: o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia covid-19: trabalho docente, setores público e privado e questões de gênero*.
- Brussevich, M., Dabla-Norris, E., & Khalid, S. (2020). Who will Bear the Brunt of Lockdown Policies? Evidence from Tele-workability Measures Across Countries. *IMF Working Papers*, 20(88). <https://doi.org/10.5089/9781513546285.001>
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51–73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Di Tecco, C., Ronchetti, M., Russo, S., Ghelli, M., Rondinone, B. M., Persechino, B., & Iavicoli, S. (2021). Implementing smart working in public administration: A follow up study. *Medicina Del Lavoro*, 112(2), 141–152.
<https://doi.org/10.23749/mdl.v112i2.10595>
- Dollard, M., Shimazu, A., Nordin, R. Bin, Brough, P., & Tuckey, M. R. (2014). The Context of Psychosocial factors at work in the Asia Pacific. In *Psychosocial Factors at Work in the Asia Pacific* (pp. 3–26). Springer Netherlands.
<https://doi.org/10.1007/978-3-319-44400-0>
- Durães, B., Bridi, M. A. da C., & Dutra, R. Q. (2021). O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital? *Sociedade e Estado*, 36(3), 945–966.

<https://doi.org/10.1590/S0102-6992-202136030005>

Eurofound. (2020). *Living, working and COVID-19*. <https://doi.org/10.2806/76040>

Eurofound and the International Labour Office. (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. In *Eurofound, ILO* (Vol. 1, Issue 1). Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. <https://doi.org/10.2806/372726>

Fauville, G., Luo, M., M Queiroz, A. C., Bailenson, J. N., & Hancock, J. (2021). *Nonverbal Mechanisms Predict Zoom Fatigue and Explain Why Women Experience Higher Levels than Men*. <https://ssrn.com/abstract=3820035>

Góes, G. S., Martins, F. dos S., & Nascimento, J. A. S. do. (2020a). Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. *IPEA. Carta de Conjuntura Número 47*.

Góes, G. S., Martins, F. dos S., & Nascimento, J. A. S. do. (2020b). Teletrabalho na pandemia: efetivo versus potencial. *IPEA. Carta de Conjuntura Número 48*. <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2020/06/potencial-de-teletrabalho-na-pandemia-um-retrato->

Góes, G. S., Martins, F. dos S., & Nascimento, J. A. S. (2021). O trabalho remoto e a pandemia: o que a pnad covid- 19 nos mostrou. *IPEA. Carta de Conjuntura Número 50*. https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/201118_nota_tel_etrabalho.pdf

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (2019). *Síntese de Indicadores Sociais: em 2019, proporção de pobres cai para 24,7% e extrema pobreza se mantém em 6,5% da população*. Agência de Notícias. <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/29431-sintese-de-indicadores-sociais-em-2019-proporcao-de-pobres-cai-para-24-7-e-extrema-pobreza-se-mantem-em-6-5-da-populacao>

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (2020a). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios PNAD COVID19 Julho/2020*. <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101745.pdf>

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (2020b). *PNAD-COVID19 | IBGE*. <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/>

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (2020c). *Trabalho - PNAD COVID19 Setembro*. Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios. <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (2021). *Indicadores IBGE Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*. https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3086/pnacm_2021_jan.pdf

- International Labour Organization - ILO. (2021). *World Social Protection Data Dashboards*. Brazil. <https://www.social-protection.org/gimi/WSPDB.action?id=13>
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M. L., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C. G. (2020). Wellbeing Costs of Technology Use during covid-19 Remote Working: An Investigation Using the Italian Translation of the Technostress Creators Scale. *Sustainability 2020*, Vol. 12, Page 5911, 12(15), 5911. <https://doi.org/10.3390/SU12155911>
- Nilles, J. M. (1985). Commentary. In *Office Workstations in the Home* (pp. 133–144). The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/168>
- OECD. (2020). *Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen?* https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135250-u15liwp4jd&title=Productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-COVID-19-era&_ga=2.70639699.2108351814.1634556242-260360379.1634556242
- Piketty, T., Saez, E., Zucman, G., Duflo, E., & Banerjee, A. (2022). *Inequality report 2022*. <https://wir2022.wid.world/>
- Reis, O. P. (2019). A organização do trabalho, o risco psicossocial e o adoecimento. *Laborare*, 2(3), 106–138. <https://doi.org/10.33637/2595-847X.2019-35>
- Rice, S. M., Siegel, J. A., Libby, T., Graber, E., & Kourosch, A. S. (2021). Zooming into cosmetic procedures during the COVID-19 pandemic: The provider's perspective. *International Journal of Women's Dermatology*, 7(2), 213–216. <https://doi.org/10.1016/J.IJWD.2021.01.012>
- Samek Lodovici, M., Ferrari, E., Paladino, E., Pesce, F., Frecassetti, P., Aram, E., & Hadjivassiliou, K. (2021). *The impact of teleworking and digital work on workers and society*. <http://www.europarl.europa.eu/supporting-analyses>
- United Nations Development Programme (UNDP). (2019). *Human Development Report 2019*. <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2019.pdf>

5.3 PART-TIME OR FULL-TIME TELEWORKING? A SYSTEMATIC REVIEW OF THE PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS OF TELEWORK FROM HOME

Artigo elaborado de acordo com as normas de submissão da Revista Plos One gb

<https://journals.plos.org/plosone/>

Evelise Dias Antunes^{1,2*#a}, Leonardo Rodrigues Thomaz Bridi^{1,3}, Marta Santos⁴, Frida Marina Fischer^{5#b}

¹Graduate Program of Public Health, School of Public Health, University of São Paulo, São Paulo, SP, Brazil

²Federal Institute of Paraná, Curitiba, Paraná, Brazil

³Catarinense Federal Institute, Videira, Santa Catarina, Brazil

⁴Centre for Psychology at University of Porto, Porto, Portugal

⁵Department of Environmental Health, School of Public Health, University of Sao Paulo, Sao Paulo, SP, Brazil

#aCampus Curitiba, Instituto Federal do Paraná, Curitiba, Paraná, Brazil

#bDepartamento de Saúde Ambiental, Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brazil

*Corresponding author

E-mail: evelise.antunes@ifpr.edu.br

ABSTRACT

Since the start of the Coronavirus pandemic thousands of people have experienced teleworking and this practice is becoming increasingly commonplace. Systematic reviews can yield evidence and information to help inform the development of policies and regulations, the aim of this study was to highlight the differences in exposure to psychosocial risk factors for health between part-time and full-time teleworking from home. The protocol of the systematic review of the literature was registered on PROSPERO 2020 platform - International Prospective Register of Systematic Reviews (number CRD42020191455), according to the PRISMA statement guidelines. The key words “telework” and frequency (“part-time” or “full-time”), together with their synonyms and variations, were searched. Independent researchers conducted the systematic search of 7 databases: Scopus, SciELO, PePSIC; PsycInfo, PubMed, Applied Social Sciences Index and Abstracts (ASSIA) and Web of Science. Of the 638 articles identified from 2010 to June 2021, 32 were selected for data extraction. The authors evaluated the risk of bias and quality of evidence of the studies included using the Mixed Methods Appraisal Tool. The results were categorized into 7 dimensions of psychosocial risk factors: work intensity and working hours; emotional demands; autonomy; social relationships at work; conflict of values, work insecurity and home/work interface. The results revealed scant practice of full-time teleworking prior to the pandemic. Regarding the psychosocial risk factors found, differences were evident before and during the covid-19 pandemic. For part-time and full-time telework prior to the pandemic, the dimensions of intensification of work and working hours, social relationships at work, and the home-work interface were the most prominent factors. However, in studies performed during the covid-19 pandemic where teleworking was mostly performed full-time, there was an increase in focus on emotional demands and the home-work interface, and a reduction in the other dimensions.

Key words: teleworking; systematic review; psychosocial risk factors; home working; ergonomics.

1 INTRODUCTION

Teleworking is a reality for millions of employees worldwide. The nature of telework can vary from compulsory to being a consequence of new ways of working. During the pandemic, this approach constituted a solution to minimize economic impact and maintain some activities and functions conducive to continuation through the use of information and communication technologies (ICT). It was originally thought that teleworking would be temporary, i.e. required only until a sufficient contingent of the population had been vaccinated to allow a return to the workplace. However, in many cases, the result was a structural change in the way of working.

Experiences differed depending on country, region, type and organization of work, residence, family composition, among other factors. For companies, there were clear benefits in terms of savings in overheads such as rent, water, electricity, telephone, internet, cleaning, maintenance, consumables, besides reduced transport costs with commuting of workers.

For employees, benefits appear to be offset with drawbacks, with some individuals in favor but also some inquiring. There is mixed opinion, with some not wishing to telework voluntarily, while others intend to continue the practice part-time or full-time. Consequently, there has been much debate over the return to face-to-face activities and continuation of teleworking. Based on the premise that differences exist between part-time and full-time teleworking, we posed the research question “what are the differences in psychosocial risk factors between part and full-time teleworking?”.

Teleworking is not a new area in the literature. The precursor of studies on this modality was conducted by the North American Jack Nilles, investigating the potential impact of the use of telecommunications and computer technology as an alternative to urban transportation, creating workstations at centers close to home or within them, thereby dispensing with the need to commute to work [1–5].

In 1985, Niles [6] predicted that, within a decade, 5 million white-collar workers would be able to work from home. He identified a number of possible barriers to acceptance of telecommuting by workers: fear of change by workers, the new technology, personal isolation, interruption in career, threat to job security and worker exploitation. Reasons among employers were more varied: concerns of decline in productivity, increase in turnover rates, a reduced ability to adapt to changes, the legal issues and their regulation, safeguards against exploitation and the physical safety of employees working from home [6].

Over previous decades, despite the technology revolution and globalization, teleworking never took off in the way it has today. This modality existed before the pandemic, but was available to a relatively small contingent of workers. Participation in teleworking has tripled since the start of the pandemic [7]. For example, in the European Union, the proportion of teleworkers rose from 11% to 48% during the

pandemic [8,9]. In Latin America and the Caribbean, over 23 million people had transitioned to teleworking in the second quarter of 2020 [10].

Following the pandemic, the full-time modality was adopted, even in job areas hitherto regarded as unfeasible, such as telemedicine. Two years on, the question is whether teleworking is set to become the “new normal”. Thus, before assuming this will be the model of working for the future, it is important to elucidate the impacts on health of those engaged in teleworking.

Unlike some technology firms such as Twitter, which allows its staff to telework from anywhere in the world, some large companies have decided the opposite, calling on workers to return to the office in 2022 [11].

However, not so long ago, major companies such as Yahoo and Bank of America had already discontinued full-time teleworking. The technology firm Yahoo ordered home workers back to the office, detailing in a memo the shift in policy of the company’s Human Resources Department, stating that face-to-face interaction between workers promotes a more collaborative culture [12].

Therefore, the present review was prompted by the fact that thousands of people have experienced teleworking since the start of the Coronavirus pandemic and given the tendency of this practice to become more commonplace in the near future. There is also an apparent acceleration of the political agenda in many countries toward regulating this work modality [13]. Given that systematic reviews can yield evidence and information to help inform the development of policies and regulations, this study aimed to highlight the differences between the psychosocial risk factors comparing part and full-time teleworking from home.

Among the previous available systematic reviews on teleworking, no differentiation was made between the place and frequency basis of teleworking, i.e. part and full-time [13–15]. In order to provide supporting background on the topic of teleworking, the ensuing sections outline: 1) Terms, definitions and forms, organizations of telework; and 2) Psychosocial factors in teleworking and the model used as a conceptual framework for organizing and guiding the discussion of the literature.

1.1 Flexible work arrangements to teleworking

Flexible work arrangement (FWA) is a multi-dimensional concept used as an umbrella term to describe new ways of organizing work. Telework, remote work, work at home, home-based work, telecommuting, remote work from home, e-work and smart work are terms found in the literature referring to FWAs [16]. Although related and with some degree of overlap, these terms represent distinct situations. They can refer to flexible hours, such as flextime, and/or flexibility in the workplace, such as teleworking, flexiplace and e-working [14].

Defining these concepts to measure them has become more important than ever since the massive lockdown imposed by the pandemic. The lack of statistical standards defining conceptual differences poses a challenge, because this impacts the data, and consequently, international comparative studies [17].

There is currently no internationally standardized conceptual definition and ways of measuring the incidence of remote working or teleworking, although they are associated with flexibility in terms of working time and place of work [17,18].

Remote work can be described as situations in which the work is performed, partially or fully, at a place outside of the standard work premises (off-site). These alternative workplaces range from co-working spaces to cafes, bookshops, and client premises. In addition, workers can be independent (self-employed) or employees. However, workers of family businesses that do not have a fixed workplace, and also independent workers, are typically excluded from this remote work group [17].

Telework is a unique category in which workers must use information and communication technologies (ICT) to perform remote working [16]. It should be noted that the joint study on teleworking carried out by the ILO and Eurofound was restricted to employees only [18].

Home-based workers constitute those for whom their main place of work is their home, representing a subcategory of work at home. Working predominantly from home differs to working out of different places (public spaces, co-working, client premises),

and akin to frequency, the use of work spaces are aspects which, according to intensity, may have different consequences for working conditions [18].

In the present review, the term part-time telework from home is used to refer to home teleworking performed by workers that work from home for just 1 or 2 days a week for example. By contrast, the term full-time telework from home refers to weekly teleworking from home, with occasional visits to the office. Given that teleworking may be full or part-time, it is important to explore differences between work arrangements, the impact on the work-life balance, working hours, productivity, health and well-being [19]. It follows that the intensity of teleworking should also be taken into account in field research, as opposed to merely comparing teleworkers versus non-teleworkers [20–23].

1.2 Conceptual framework

This section presents the conceptual framework underpinning the discussion, outlining the concepts and dimensions of the psychosocial risk factors covered by the study. The covid-19 pandemic was accompanied by an increase in the inequalities that already existed in teleworking and an exacerbation of the risks associated with the practice [24]. Given the importance of teleworking during 2020 and 2021, and its continuity in many companies despite the significant decline in the number of covid-19 cases, attention has turned to the psychosocial factors associated with teleworking.

As is the case of teleworking, psychosocial risk factors for health in the workplace are not a new phenomenon. In 1984, the International Labor Organization (ILO) [25] published the first official document with this issue on its agenda, alerting to the growing incidence and need for intervention and programs to protect workers' health. In the document, psychosocial factors at work were defined as “interactions between and among work environment, job content, organizational conditions and workers' capacities, needs, culture, personal extra-job considerations that may, through perceptions and experience, influence health, work performance and job satisfaction” [25] (p.3).

Since then, decades of studies have been carried out on this area, yet with no consensus on interpretation under different conceptual models [26,27]. Therefore, the conceptual framework of Gollac and Bodier [28] was adopted for this study, given that it was derived from a report produced by a panel of experts set up upon request of the French minister for work, tasked with monitoring psychosocial risks at work.

According to Gollac and Bodier [28], psychosocial factors are “risks to mental, physical and social health caused by working conditions and by organizational and relational factors subject to interaction with mental functioning” (p.13). These authors grouped the factors into 6 dimensions:

- 1) Intensity of work and working hours
- 2) Emotional demands
- 3) Autonomy
- 4) Social relationships at work
- 5) Conflicts of values
- 6) Job insecurity

This classification seeks to understand how the different dimensions of work influence and/or determine the process of illness. This framework was used to group and discuss markers of psychosocial risk from the European Working Conditions Survey (EWCS), employed to monitor the countries of the European Union [29].

For the first dimension addressing intensity of work and working hours, the immediate consequences/determinants of intensity and complexity of work must be examined, along with the duration and organization of work time [28].

Emotional demands, on the other hand, are connected with relations with the public and can be particularly high for those who work with suffering or pain; these can be positive, but may also cause distress [30].

Autonomy denotes the possibility of the worker having control over their work through involvement with the output. The risk related to this aspect lies in a lack of autonomy [28].

The fourth dimension – social relations at work - consists of the social relationships between workers, and also the relationship between worker and the

employer. This aspect includes a number of variables, such as opportunities for cooperation; satisfactory support in difficult situations; situation of strain, excessive competition; collective autonomy; participation; technical support received from superiors; human relationships; leadership and style of facilitation; valuing of work; remuneration and career; suitability of the task for the individual; work appraisal; procedural fairness; care regarding wellbeing of workers; recognition by clients and the public; social value of the job; effects of violence; forms of internal violence; and violence at work [28].

Conflict of values refers to ethical suffering when an individual is asked to act in breach of their professional, social or personal values [28].

The sixth and last dimension – job insecurity – includes the socioeconomic insecurity risk of uncontrolled change in the work task and conditions. Socioeconomic insecurity encompasses, for workers, the chance of losing one’s job, insecurity over maintaining salary levels or lack of the usual trajectory of career advancement for the job [28].

2. METHOD

Based on methodological standards, a systematic review protocol was devised and registered on the PROSPERO platform - International Prospective Register of Systematic Reviews (PROSPERO 2020 CRD42020191455) in June 2020. The protocol followed the Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses for Protocols 2015 (PRISMA-P 2015) [31].

The process of constructing the guiding question defining descriptors and search mechanisms began based on the PICO strategy. Regarding the meaning of the PICO acronym: (P) refers to the target Population, (I) denotes the aim of the Intervention or area of interest, (C) cover types of intervention or groups for Comparison, and (O) addresses obtaining Outcomes and involves the effects to be achieved by the intervention (author) [31], in this case: “What are the differences in the psychosocial effects of part-time and full-time teleworking?”.

2.1 Search strategy

The present search strategy was applied similarly to all databases and consisted of one block of keywords intended to cover the various denominations used for “telework” and frequency (“part-time” or “full-time”) as well as its synonyms and variations:

“telework*” OR “telecommute*” OR “remote work*” OR “work* from home” OR “distributed work*” OR “flexible work*” OR “homework*” OR “virtual work*” OR “virtual office” OR “mobile *work*” OR “e-work” OR "teletrabalho*" OR "trabalho à distância" OR "trabalho de casa" OR "trabalho distribuído" OR "trabalho flexível" OR "trabalho no domicílio" OR "trabalho virtual" OR "escritório virtual" OR "trabalho móvel" OR "teletrabajo*" OR "trabajo a distancia*" OR "trabajo desde casa" OR "trabajo distribuido" OR "trabajo flexible*" OR "trabajo en casa" OR "trabajo virtual*" OR "oficina virtual" OR "trabajo móvil*"

Based on the search protocol established, two independent researchers conducted a systematic search of 7 electronic databases: Scopus, SciELO, PePSIC; PsycINFO, PubMed, Applied Social Sciences Index and Abstracts (ASSIA) and Web of Science. All searches were limited to articles in relevant psychological, social, management, health and technological scientific journals published from 2010 to June 2021. Peer-reviewed, full publications, written in English, Spanish or Portuguese were eligible. Searches were re-run prior to the final analysis. Unpublished studies were not retrieved. Additionally, the search strategies of relevant systematic reviews were reviewed.

2.2 Study participants/population and types

Participants were part-time or full-time teleworking employees, aged 18 years or older. Teleworking was defined as the use of information and communications technologies (ICTs), such as smartphones, tablets, laptops and desktop computers, for the purposes of working from home. The term part-time teleworking was used to refer to regular telework performed by employees working from home, for example, only one or two days a week.

Original, quantitative, qualitative, and mixed methods studies were included in the search according to the inclusion and exclusion criteria shown in Table 1.

Table 1. Inclusion and exclusion criteria of systematic review.

Inclusion criteria	Exclusion criteria
Participants work remotely from home i.e. spending at least one day of their working time away from their office using ICTs.	Home-based work such as farming or piecework which does not encompass ICT use to enable performance during work activities. Employees who were making use of telework in other places other than their homes, for example, in hotels, coffee bars etc. Reviews or discussion papers.
A broad range of study types were included: cross-sectional studies, longitudinal studies, qualitative research, case reports, quasi-experimental research and meta-analyses.	Narrative literature reviews, non-research letters, editorials, and animal studies.
Formal workers	Studies of unemployed participants, self-employed individuals and freelancers. Studies of disabled employees were excluded to ensure that none of the health issues identified were related to employees' disabilities.

Source: produced by the authors

2.3 Data extraction (selection and coding) and synthesis

Two researchers, blinded to each other's decisions, independently extracted data from all studies. Titles and abstracts, retrieved using the search strategy, were screened for eligibility to identify studies that met the inclusion criteria. Discrepancies were resolved and three researchers came to an agreement on data to be included in the extraction process. Data extraction included Ref ID; First author; year; citation; study aims; sample population; country where study was undertaken; type of study; characteristics of telework; psychosocial effects measured, and main findings. Mendeley software was used to manage the references. Data were stored in an Excel spreadsheet.

The authors evaluated the risk of bias and quality of evidence of the studies included using the Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT) Version 2018 [32]. This is a 5-item checklist that yields a score ranging from 0 (no criteria met) to 5 (all criteria met) and can be used across a range of different study designs, such as randomized controlled trials and observational studies. Two authors independently assessed the study quality of the studies included and discrepancies were resolved afterwards. The heterogeneity of the studies included in this review precluded a statistical summary or meta-analysis. A narrative synthesis [33] was produced from the studies included, centering on the differences between the psychosocial effects of part and full-time teleworking.

During the process of reading and extraction, and rechecking of identified and unidentified categories was carried out. The contents present in the articles were assessed and compared across categories related to psychosocial risk factors as per Gollac and Bodier [28] (Table 2). This activity allowed the references to be built which supported the discussion.

In view of the shift in context during the covid-19 pandemic and challenges regarding analysis of work, with regard to teleworking, the authors broadened the classification of Gollac and Bordier [28] by including the additional category, 7) Home/work interface (to gauge difficulties involving this interface), plus a subcategory associated with emotional demands (category 2), distress during the covid-19 lockdown period.

Lastly, after classification and analysis of the dimensions, a co-occurrence analysis was performed. Connections and interrelations between the articles and categories under discussion were explored. This comparison was achieved with a map of coded authors and classifications using the MAXQDA Plus 2022 software tool [34].

Table 2. Classification of Psychosocial Risk Factors.

CLASSIFICATION OF PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS	
Dimensions	
1) Work intensity and hours	Intensification of work
	Longer working hours, irregular hours, night work
2) Emotional demands	Risk of strain in relationship with public (client); external violence
	Contact with suffering
	Having to conceal emotions
	Fear
	Distress during covid-19 lockdown period*
3) Autonomy	Absence of autonomy on task
	Absence of predictability of work, ability to plan ahead
	Absence of opportunity for valuing knowledge
	Monotony
	Possible negative aspects of autonomy on task (excessive work demands, over individualizing of work, overly strict appraisal, autonomy not associated with development of competencies)
4) Social relationships at work	Low support from social relationships at work
	Conflict in relationship with colleagues, lack of cooperation
	Poor quality of relations with hierarchy
	Other forms or relating with company (leadership style, lack of impartiality, organizational unfairness)
	Relationships outside company (lack of recognition by clients and public, or frustration with expected recognition)
	Internal violence (aggressive or violent behaviors of organization).
5) Conflicts of values	Ethical conflicts (contradiction of personal values)
	Imposed quality (prevented from influencing quality of work)
	Unnecessary work
6) Job insecurity	Insecurity regarding job and career situation
	Insecurity regarding sustainability of job
	Changes
7) Work/home interface*	Conflicts between work and home demands. Low social support and home support, career issues*

Source: adapted from Gollac and Bodier [28].

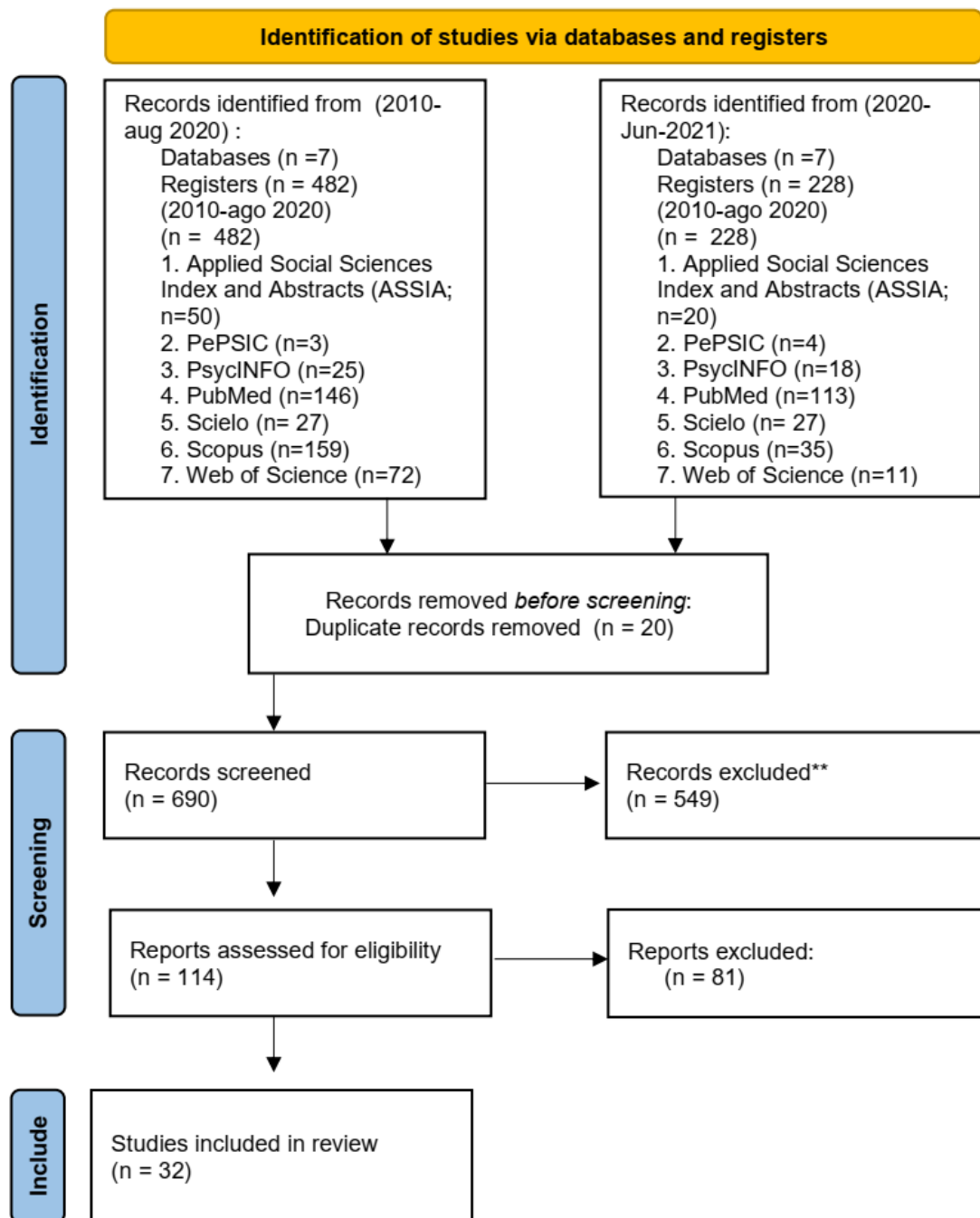
*Included by authors.

3. RESULTS

According to the PRISMA statement [31], an initial selection was made based on titles and abstracts in order to exclude unavailable sources or publications which failed to meet the screening criteria adopted during the search strategy. Duplicate records due to the multiple databases searched were also removed. Full texts of the

selected abstracts were revisited for a more in-depth review. The flow diagram of the PRISMA process summarizing the study selection process is depicted in Fig 1. Data collection took place in two stages, in September 2020 and a later update of more recent articles in June 2021.

Fig 1. PRISMA Flow Diagram.

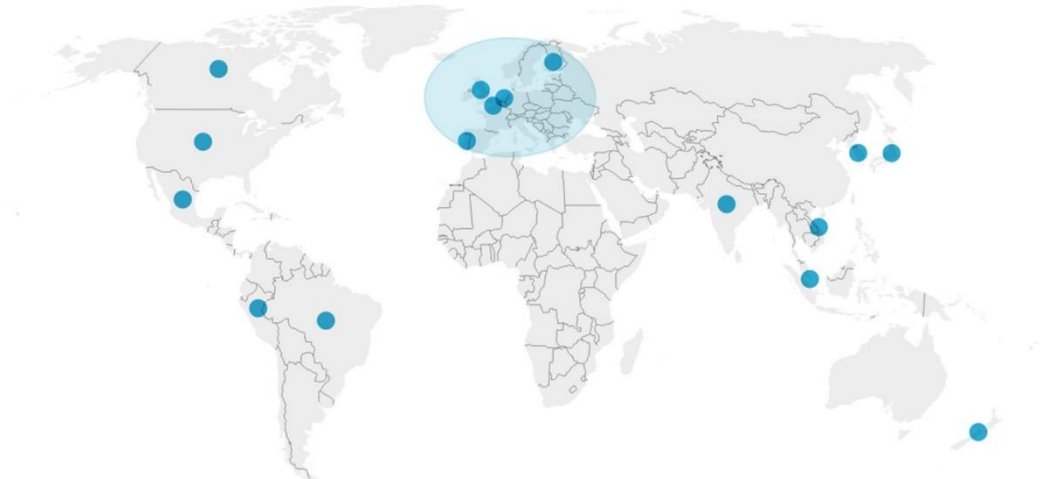


Source: adapted from Moher *et al* [35].

Of the initial 638 studies retrieved, 114 studies were eligible. A total of 82 articles were excluded at the full-text screening stage because they did not investigate teleworking from home, focusing instead on flexible working practices or flextime work arrangements, or the article content was not related to psychosocial factors, or study had a different type of design to that required (e.g. comments, reviews, published in non-science journals, or were editorials).

During the course of the analysis of the results based on the key words presented in the methods section, the highest number of publications on teleworking was conducted in the United States. However, the wide range of articles found provides a representative view of the subject at least in the Americas, parts of Europe and in some countries of Asia (Fig 2).

Fig 2. Countries of publication of articles included systematic review.



Source: produced by authors.

Of the total articles selected, 22 were on part-time teleworking, 8 of which also addressed full-time teleworking, and 11 articles focused solely on full-time teleworking. A synthesis of all full articles was performed, providing positive and negative findings on interactions between work conditions and environment, organizational conditions, social conditions, job content and functions, efforts, besides individual and family characteristics of teleworkers. Following reading and analyses of the articles, these were classified into 7 categories (Table 3).

Table 3. Categories of psychosocial risk factors of work and number of articles

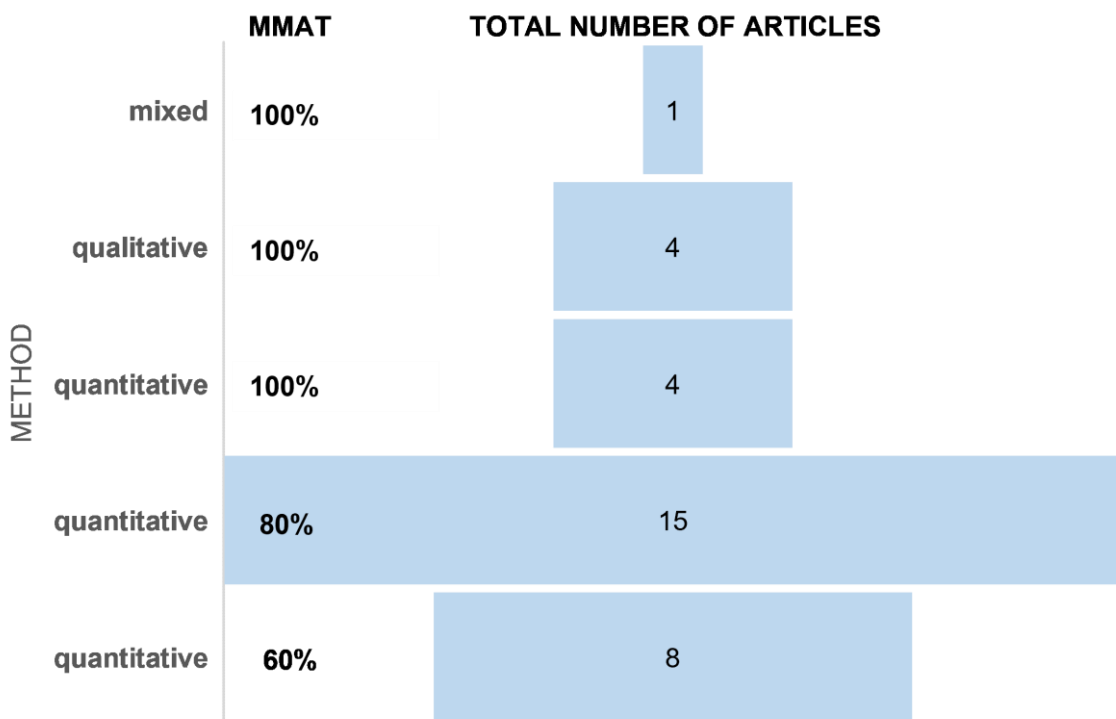
Category	Number of articles
Work intensity	14
Emotional demands	14
Autonomy	3
Social relationships at work	13
Conflicts of values	0
Job insecurity	3
Home/work interface	16

Source: produced by authors.

The analysis found that 18 articles addressed more than one category, with 8 addressing 2 categories, 8 investigating 3 categories and 2 involving 4 categories. A total of 15 articles explored one category only. However, none of the articles studied the 5th category of “conflict of values”.

The results from the MMAT are depicted in Fig 3. The qualitative synthesis of the articles reviewed, along with the main results for each publication including positive and negative aspects of teleworking, is presented in Table 4.

Fig 3. Results from Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT).



Source: produced by authors.

Table 4. Qualitative summary of articles reviewed.

Author	Sample (demographics)	Results (factors of work investigated refer to interactions between environment and working conditions, organizational conditions, social conditions, functions and content of work, efforts, individual and family characteristics of teleworkers)
Afonso, Fonseca and Teodoro, 2021 [36]	Portugal, alumni of Portuguese AESE Business (n=173) Full-time: covid-19 pandemic Data collection: 2020 6-22 Aug (prior to full pandemic/face-to-face)	Quantitative – Descriptive cross-sectional Findings: Positive: Better sleep quality was associated with longer sleep duration and better job satisfaction. Negative: High prevalence of poor sleep quality (74.1%) and general depression/anxiety (29.4%). Male sex was negatively associated with perceived productivity.
Anderson, Kaplan and Vega, 2015 [37]	US, variety of government agency workers (n=102). Part-time & Full-time: Mean 2.88 days per week Data collection: 2014	Quantitative Findings: Positive: Employees experienced more job-related positive affective well-being and less job-related negative affective well-being on days when they were teleworking compared to days they were working in the office. Teleworking can reduce level of emotions such as stress and anxiety and can increase emotions such as happiness and joy. Negative: The affective consequences of telework seem to vary dramatically as a function of individual differences.
Barros and da Silva, 2010 [38]	Brazil, workers of the company Shell (n=15). Full-time: None of the respondents chose to work home-office voluntarily. Data collection: 2007	Qualitative Findings: Positive: flexible working times; personal and family dimension, greater autonomy. Negative: difficulty establishing limits for time dedicated to work. The company raised level of pressure to perform. Some pressures often appeared to be self-imposed. Difficulties regarding communication and interaction and lower visibility; difficulty for supervisors to monitor performance and establish a relationship of trust. Lack of synchronism; difficulties sharing information. Costs for career. Lack of boundaries between work and home life. Greater need to reconcile among women.
Bathini and Kandathil, 2019 [39]	India, 17 different companies (IT) (n=61). Part-time & Full-time: 27 rarely/occasionally. 30 regularly. Data collection: data not provided	Abductive Findings: Positive: reduces commute time Negative: intensified work at home in exchange of telework. Portraying telework as an employee benefit or privilege helps management to orchestrate negotiation in their favor.
Belle, Burley and Long, 2015 [40]	US, workers from different sectors and organization types (n=10). Part-time & Full-time: 4 telework/ 3-4 days per week and 6 full-time. Data collection: 2013	Phenomenological Findings: Positive: Expressions of organizational belonging included experiences that reflected self and other awareness, personal and professional fulfilment, support from others and participation. Negative: Not belonging was apparent where there was a lack of credibility, conflict, a loss of stability and exclusion from ownership.

Author	Sample (demographics)	Results (factors of work investigated refer to interactions between environment and working conditions, organizational conditions, social conditions, functions and content of work, efforts, individual and family characteristics of teleworkers)
Bentley <i>et al.</i> , 2016 [41]	New Zealand, workers distributed across 28 organizations (n=804) Part-time: 509 teleworkers/ 1-7 hours per week (low intensity) and 295 teleworkers/ ≥8 hours (hybrid). Data collection: data not provided	Quantitative Findings: Positive: Organizational social support and teleworker support were associated with increased job satisfaction and reduced psychological strain. Organizational social support was regarded as having greater influence on satisfaction among low-intensity teleworkers. Negative: Insufficient provision of organizational social support reduces job satisfaction and increases psychological strain due to the social isolation resulting from teleworking.
Biron and van Veldhoven, 2016 [42]	Netherlands, different occupations. Part-time: 3 home days and 3 office days (n=77). Data collection: data not provided	Multilevel analysis of mixed methods Findings: Positive: For workers with high work demands, ability to concentrate was higher and need for recovery lower, on home days than on office days. Negative: on home days, generally high level of worktime control amplified the association between job demands and need for recovery—whereas this association was reversed when worktime control was generally moderate.
Cernas-Ortiz, Wai-Kwan, Cernas-Ortiz and Wai-Kwan, 2021 [43]	Mexico: Different occupations (n=214). Full-time: Full-time during pandemic - face-to-face for 56% of sample pre-pandemic – 1 st experience in teleworking. Data collection: 2020	Correlational. Non-experimental and cross-sectional. Findings: Positive: relationship between social connectedness outside of work and job satisfaction was positive and mediated by positive affective well-being, but not by reduction in negative affective well-being. Negative: teleworking is not for everyone; it can cause social isolation and low job satisfaction.
Choi (2020) [44]	US, 143 subagencies of 15 Departments of executive power (n=428). Part-time (1-3 days per month) & non-telework/ Data collection: 2011-2013	Longitudinal analysis Findings: Positive: agencies that were more supportive and those with more teleworkers reported less voluntary turnover (0.02% in following year). Negative: Organizational characteristics including average pay and length of service, and the proportions of different occupational categories, full-time employment, and women also had significant effects on voluntary turnover of employees
Darouei and Pluut, 2021 [45]	Netherlands, different occupations (such as legal sector, academia, IT) (n=34). Part-time 2.7 days on average Data collection: no data – performed prior to pandemic	Intraindividual model with daily surveys Findings: Positive: less time pressure, lower levels of work-family conflict on day. Family-work conflicts predicted individuals' next morning engagement and exhaustion levels and affective states towards the organization they worked for. Negative: spiral of losses when experiencing work-family conflict. Negative effect on organization they worked for when work interfered with family life the previous day.
De Vries, Tummers and Bekkers, 2019 [46]	Netherlands, public servants (n=61). Part-time & Full-time Data collection: 2016	Cross-sectional Findings: Positive: working from home did not affect work engagement. Leader-member exchange reduced impact of teleworking on professional isolation. Negative: public servants experienced quite negative effects of teleworking, including greater professional isolation and lower organizational commitment on the days they worked entirely from home.

Author	Sample (demographics)	Results (factors of work investigated refer to interactions between environment and working conditions, organizational conditions, social conditions, functions and content of work, efforts, individual and family characteristics of teleworkers)
Duxbury & Halinski, 2014 [47]	Canada, 87 employees of medium-to-large public, private and NGO sectors (n=1806) Part-time 1h-60h per week (Mean result 11.09h SD 13.5). Data collection: 2011 and 2012	Quantitative – hierarchical multiple regression analysis Findings: Positive: the telework arrangement seemed to help employees with higher work demands cope with these demands (i.e. work more hours with no concomitant increase in role overload). Negative: the control offered by telework is domain specific (helps employees meet demands at work but not at home). Teleworking is not such an advantage to employees with lower work demands (overload increases faster).
Fukushima et al., 2021 [48]	Japan, living in Tokyo Metropolitan Area (n=1239) Part-time & Full-time Tele groups 1%-25%, 26%-50%, 51%-75%, and 76%-100% and other group not engaged in home-working Data collection: 2020 Juy/Aug	Quantitative; cross-sectional Findings: Negative: Workers who teleworked were less physically active and had longer sedentary time during work time than those who worked at workplaces. Environmental factors of homeworking differed, e.g. size and layout of work space.
García-Salirrosas and Sánchez-Poma, 2020 [49]	Peru, university teachers (n=110) Full-time Data collection: 2020	Quantitative, cross-sectional study. Findings: Negative: A high prevalence of musculoskeletal disorders was found in the university teachers studied, particularly in the lumbar-dorsal spine and neck, and these disorders were associated with ergonomic risk factors such as poor posture and long working hours.
Hadi, Bakker and Häusser, 2021 [50]	Germany, workers from different professions (n= 178) Full-time: mean 35.81h per week Data collection: 2020 April	Quantitative – multilevel analysis. Findings: Positive: Leisure can serve as an effective strategy to counterbalance emotional exhaustion. Negative: Job and home demands (and covid-19-related rumination) were associated with emotional exhaustion during teleworking in the covid-19 pandemic. Daily home demands were the strongest predictors of emotional exhaustion. Emotional exhaustion caused by high demands impaired both individual well-being and also economic results (job performance).
Henke et al., 2016 [51]	US, active workers (n=3703). Part-time & non-teleworking/ non-telework; telework outside working hours (50% or less of working time) and telework prime times (working hours 6-18h - 51% or more). low intensity (8 hours), medium intensity (9–32 hours), high intensity (33–72 hours), and very high intensity (73 hours). Data collection: 2010 and 2011	Longitudinal analysis. Findings: Positive: Employees who telecommuted ≤8 hours per month were significantly less likely than nontelecommuters to experience depression. There was no association between telecommuting and stress or nutrition. Negative: Telecommuting health risks varied by telecommuting intensity. The more teleworking, the higher the risk for stress. Nontelecommuters were at greater risk for obesity, alcohol abuse, physical inactivity, and tobacco use, and were at greater overall risk than at least one of the telecommuting groups.

Author	Sample (demographics)	Results (factors of work investigated refer to interactions between environment and working conditions, organizational conditions, social conditions, functions and content of work, efforts, individual and family characteristics of teleworkers)
Hoorweg, Peters and Van Der Heijden, 2016 [22]	Netherlands, bank organization (n=111). Part-time ≤8h versus ≥8h per week - Mean 5.23. Data collection: data not provided	Quantitative Findings: Positive: low telework intensity had no effect on individual productivity. The higher an employee was intrinsically motivated, the greater their productivity. High telework intensity combined with larger number of office hours can positively influence intrinsic motivation of employees. Negative: the higher (> 8 hours per week) the telework intensity, the lower the individual productivity.
Kaduk, Genadek, Kelly and Moen, 2019 [52]	US, IT workers from 207 teams (n=758). Part-time 20% of weekly hours corresponding to 1 day per week at home Data collection: 2019	Quantitative Findings: Positive: voluntary remote work was protective and more common. Employees working at least 20% of their hours at home and reporting moderate or high choice over where they worked had lower stress and intentions to leave the firm. Negative: Involuntary variable schedules were associated with greater work-to-family conflict, stress, burnout, turnover intentions and other factors. Those engaged in substantial involuntary remote working reported greater insecurity at work than others. Women reported greater work-family conflicts, stress and anguish, but did not differ from men in terms of satisfaction at work, intention to leave or burnout.
Kelliher and Anderson, 2010 [53]	UK, 3 organizations - 15 IT personnel, 9 from pharmacies and 13 from consulting firms (n=37). Quantitative 729 remote workers and 228 on reduced hours contracts (n=2066). Part-time and full-time all worked from home (typically 1 day); 14 full-time remote workers. Data collection: data not provided	Qualitative and quantitative Findings: Positive: Flexible workers record higher levels of job satisfaction and organizational commitment than their non-flexible counterparts. Negative: work intensification is being experienced by both those who work reduced hours and those who work remotely.
Koh, Allen & Zafar, 2013 [54]	Singapore, Survey Singapore: Public Service - employees (56.5% executives junior or graduates); 27% management support), 15.8% corporate support/clerical, 0.5% manual workers (n=15,910) Part-time 3 or more days per week; 1-2 days a week; 1-2 days a month; infrequently; not teleworking. Data collection: 2011	Quantitative Findings: Positive: teleworking users and non-users by choice reported higher levels of work-life balance than non-voluntary nonusers (not approved). Negative: non-users due to non-authorization (not approved) or whose jobs were not conducive to teleworking reported a lower level of work-life balance.

Author	Sample (demographics)	Results (factors of work investigated refer to interactions between environment and working conditions, organizational conditions, social conditions, functions and content of work, efforts, individual and family characteristics of teleworkers)
Kumar, Kumar, Aggarwal and Yeap, 2021 [55]	India, public and private organizations (n=433). Full-time Data collection: 2020 May	Quantitative Findings: Positive: Role overload and change in lifestyle choices did not significantly affect job performance. Negative: Family distraction, occupational discomfort and distress were significant in impacting job performance, with distress proving the most significant. During the covid-19 pandemic, life satisfaction reduced due to a significant increase in distress levels and lowered job performances.
Lee and Kim, 2018 [56]	US, cabinets and independent agencies (n=194,739). Part-time 3 or more days a week (3.27%), 1 or 2 days a week (11.45%), 1 or 2x per month (6.13%), very infrequently (16.1%), the remainder did not telework for different reasons. Total participation in some form of telework 71,951 (36.95%). Data collection: 2011	Quasi-experimental Findings: Positive: employees eligible to telework reported higher levels of perceived fairness, job satisfaction, and intention to stay than non-eligible employees. Negative: employees who do not telework due to lack of technical or managerial support report significantly lower levels of perceived job fairness, job satisfaction and intention to stay than employees who telework.
Merisalo, Makkonen and Inkinen, 2013 [57]	Finland, creative and knowledge workers (n=971). Part-time & non-teleworkers/ 33 (4%) home teleworkers, 180 mobile or part-time teleworkers and 637 non-teleworkers. Full-time (+3 days), part-time (telecommuting), non-teleworkers Data collection: 2010	Quantitative. Findings: Positive: no difference was found in terms of knowledge intensity, creativity and e-capital between “home-anchored” workers and mobile or part-time teleworkers. Negative: the results revealed the complexity of telework in both a theoretical and empirical context.
Müller and Niessen, 2019 [58]	Germany, teleworkers from different sectors (IT, production and manufacture, health and financial services, and others). Part-time working at least 20h a week at home at least 2 days a month. (n=195). Part-time employees (18%) Full-time employees (82%). Part-time telework: 29.81% of workweek homeworking (SD = 18.70; range: 1–90%) and 64.6% stated having 1 fixed day per week. Data collection: data not provided	Quantitative – multilevel analysis Findings: Positive: part-time teleworkers reported higher use of self-reward, self-goal setting, and visualization of successful performance on home days than on office days. There were no indirect effects of working location on ego depletion through self-leadership. On home days, part-time teleworkers were more satisfied with their job at the end of the workday through self-goal setting.

Author	Sample (demographics)	Results (factors of work investigated refer to interactions between environment and working conditions, organizational conditions, social conditions, functions and content of work, efforts, individual and family characteristics of teleworkers)
Nguyen, 2021 [59]	Vietnam, undergraduates of the University of Transport and Communications and different professions (recruit. Facebook) (n=355) Full-time Data collection: 2020 April	Quantitative Findings: Positive: perception of home-based teleworking was positive with regard to fear of covid-19. The presence of more than one child positively affected the attitude toward establishing the hybrid work mechanism. Negative: difficulties in focusing on work and accessing data were negative factors. The presence of more than one child negatively affected the perception of telework.
Rodríguez-Modroño and López-Igual, 2021 [60]	EU28 countries, Sixth European Working Conditions Survey (n=35765). Part-time: a) regular home-based teleworker - several x per month; b) highly mobile teleworker-ICT several times a week in at least 2 different places other than employer site; c) occasional teleworker—less frequent working from home/or other sites. Data collection: 2015	Quantitative Findings: Positive: Occasional teleworkers were the group with the best job quality. Home-based teleworkers, especially women, presented better results than highly mobile workers in terms of working time quality and intensity. Negative: Highly mobile teleworkers were those with the worst job quality and work–life balance. Home-based teleworkers, especially women, had lower skills and discretion, income, and career prospects compared to highly mobile workers.
Shockley, Clark, Dodd, and King, 2021 [61]	US. Couples with 2 young children (<6 years), full-time workers (>32h) engaged in remote work or otherwise – 1st phase (n=274) and 2 nd sample (n=179). Part-time & Full-time remote full-time at home; not engaged in telework; part-time remote (stable rota schedule); alternating remote working with couple; occasional remote working. Data collection: 2020 March (beginning of pandemic) and May (reopening of schools and daycares)	Mixed -qualitative and quantitative Findings: Positive: performance was better whenever there was some form of support from husband than when remote wife did all. The Alternating Days egalitarian category emerged as the overall strategy that best preserved wives' and husbands' well-being while allowing both to maintain adequate job performance. Negative: There was a lower performance for the <i>Remote Mini-shifts</i> and <i>Remote Need-Based Alternating models</i> . women in the <i>Remote Wife Does It All</i> class had the lowest well-being and performance.
Suh and Lee, 2017 [62]	South Korea. Teleworkers from 2 global IT companies (n=258) Part-time & Full-time 104 high-intensity and 154 low intensity with > 2.5 days a week classified as high intensity and ≤ 2.5 days as low intensity telework. Data collection: 2015	Quantitative Findings: Positive: Invasion of privacy and task interdependence did not have a significant effect in the high-intensity telework group. Negative: technostress reduced job satisfaction. Low-intensity teleworkers were more vulnerable to technologies than high-intensity teleworkers. The presence of information technology increased invasion of privacy in the low-intensity group. Task interdependence increased overload in the low-intensity group. The influence of job overload on strain was significantly greater in the low-intensity group. The influence of role ambiguity on strain was significantly greater in the high-intensity group.

Author	Sample (demographics)	Results (factors of work investigated refer to interactions between environment and working conditions, organizational conditions, social conditions, functions and content of work, efforts, individual and family characteristics of teleworkers)
Villavicencio-Ayub et al., 2021 [63]	Mexico. Different workers (n=724) Full-time Data collection: 2020	Quantitative Findings: Positive: leadership, organizational support and education were fundamental aspects for satisfactory performance of the job. Negative: fear of infection, family conflicts and failure to follow usual patterns of life were associated with fear. Worry and economic problems emerged as factors that can negatively influence productivity.
Virick, DaSilva and Arrington, 2010 [64]	US, global telecommunications company (n=575) Part-time & full-time 85 teleworkers Data collection: 2000	Quantitative Findings: Positive: those with high drive and low enjoyment were more satisfied with high or low levels of teleworking, while all others preferred a moderate level of teleworking. Negative: there may be a threshold in the number of days per week an individual can telecommute, beyond which the benefits to job satisfaction cease to continue to accrue.
Windeler, Chudoba and Sundrup, 2017 [65]	US. Study 1 – IT financial services (n=51). Study 2 - variety of industries (n=258). Part-time Study 1) 1-2 x a week for 4 months Study 2) 98 regular practice and 160 1-2 x per month or less. Data collection: 2016	Quantitative. Findings: Positive: Practice of part-time telework can attenuate the relationship between interpersonal interaction and work exhaustion. Negative: work exhaustion increased as interpersonal interaction increased. Interdependence increased work exhaustion for teleworkers and non-teleworkers.
Yoshimoto et al., 2021 [66]	Japan, variety of areas (n=1941) Part-time & Full-time Data collection: During second wave in Japan. 2020 Jul/Aug	Cross-sectional Findings: Negative: workers reported that their pain worsened during the covid-19 pandemic. Telework, physical activity and psychological stress were significantly associated with pain augmentation.
Zhang, Moeckel, Moreno, Shuai and Gao, 2020 [67]	Germany (n=188,081) Part-time & Full-time 12.85% infrequent/frequent, sometimes 74.15% (< 50%) and frequent (50-100%). Data collection: 2010	Quantitative Findings: Negative: the presence of children increased work-to-family conflict, family-to-work conflict and also triggered re-arrangement of housework within couples and aggravated gender differences.

Source: produced by the authors.

4. DISCUSSION

4.1 Dimensions of psychosocial risk factors

The evidence on psychosocial risk factors at work is heterogeneous, given these are related to work organization and different variables. Therefore, the present study sought to shed light on the issue by identifying the amplified (most found) and

reduced (least found) dimensions comparatively in the published articles, for part-time and full-time home-based teleworking (Table 5).

Table 5. Analysis of results by authors related to the dimensions of the psychosocial risk factors found.

PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS	Part-time ↓ Full-time		Part-time/Full-time ↓ COVID
	Part-time telework – before covid-19	Full-time telework – before covid-19	Full-time telework – during covid-19
1) Intensity of work and working hours	<i>Increased</i> Bathini & Kandathil, 2019 Biron & van Veldhoven, 2016 Darouei & Pluut, 2021 Duxbury & Halinski, 2014 Hoorweg et al., 2016 Kelliher & Anderson, 2010 Merisalo et al., 2013 Rodríguez-Modroño & López-Igual, 2021 Suh & Lee, 2017 Virick, DaSilva, & Arrington, 2010 Windeler, Chudoba, & Sundrup, 2017	<i>Increased</i> Barros & da Silva, 2010 Bathini & Kandathil, 2019 Kelliher & Anderson, 2010 Suh & Lee, 2017 Virick, DaSilva, & Arrington, 2010	<i>Reduced</i> García-Salirrosas & Sánchez-Poma, 2020 Kumar, Kumar, Aggarwal, & Yeap, 2021
2) Emotional demands	<i>Reduced</i> Henke et al., 2016 Müller & Niessen, 2019 Suh & Lee, 2017 Windeler, Chudoba, & Sundrup, 2017	<i>Reduced</i> Suh & Lee, 2017	<i>Increased</i> Hadi, Bakker, & Häusser, 2021 Afonso, Fonseca, & Teodoro, 2021 Cernas-Ortiz, Wai-Kwan, Cernas-Ortiz, & Wai-Kwan, 2021 Fukushima et al., 2021 García-Salirrosas & Sánchez-Poma, 2020 Kumar, Kumar, Aggarwal, & Yeap, 2021 Nguyen, 2021 Shockley, Clark, Dodd, & King, 2021 Villavicencio-Ayub et al., 2021 Yoshimoto et al., 2021
3) Autonomy	<i>Reduced</i> Bathini & Kandathil, 2019 Müller & Niessen, 2019	<i>Reduced</i> Barros & da Silva, 2010 Bathini & Kandathil, 2019	<i>None</i>
4) Social relationships at work	<i>Increased</i> Anderson, Kaplan, & Vega, 2015 Belle, Burley, & Long, 2015 Bentley et al., 2016 Choi, 2020 Darouei & Pluut, 2021 De Vries, Tummers, & Bekkers, 2019 Koh, Allen, & Zafar, 2013 Lee & Kim, 2018 Suh & Lee, 2017 Windeler, Chudoba, & Sundrup, 2017	<i>Increased</i> Anderson, Kaplan, & Vega, 2015 Barros & da Silva, 2010 Belle, Burley, & Long, 2015 De Vries, Tummers, & Bekkers, 2019 Suh & Lee, 2017	<i>Reduced</i> Cernas-Ortiz, Wai-Kwan, Cernas-Ortiz, & Wai-Kwan, 2021 Villavicencio-Ayub et al., 2021
5) Conflicts of values	<i>None</i>	<i>None</i>	<i>None</i>
6) Job insecurity	<i>Reduced</i> Kaduk, Genadek, Kelly, & Moen, 2019 Rodríguez-Modroño & López-Igual, 2021	<i>None</i>	<i>Reduced</i> Kumar, Kumar, Aggarwal, & Yeap, 2021

PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS	Part-time ↓ Full-time		Part-time/Full-time ↓ COVID
	Part-time telework – before covid-19	Full-time telework – before covid-19	Full-time telework – during covid-19
	7) Home/work interface	<i>Increased</i> Bathini & Kandathil, 2019 Darouei & Pluut, 2021 Duxbury & Halinski, 2014 Kaduk, Genadek, Kelly, & Moen, 2019 Koh, Allen, & Zafar, 2013 Rodríguez-Modroño & López-Igual, 2021 Zhang, Moeckel, Moreno, Shuai, & Gao, 2020	<i>Increased</i> Barros & da Silva, 2010 Bathini & Kandathil, 2019 Zhang, Moeckel, Moreno, Shuai, & Gao, 2020

Source: produced by the authors.

4.1.1 Work intensity and working hours

Telework is generally associated with intensification of work [49,68,69,70]. Bathini and Kandathil [39] found that, in certain settings, managers use telework as a strategy to reduce reluctance of workers to undertake an intensified work schedule. Intensification of work is not a reciprocal exchange between employee and employer. Telework can also be a facilitator of longer working days, making it easier for the employer to demand work hours that exceed limits stipulated by law [39]. In exchange for greater autonomy, companies also raise the level of pressure: somebody from the company sends an email and expects a rapid response, obliging the individual to reorganize their priorities, exceeding working times and expecting more from the employee [38].

The phenomenon of “unimposed” intensification is highlighted by Kelliher and Anderson [53], in which may remote workers showed that when home-working, the working day tended to be longer, with more intense effort made. The only study conducted prior to the pandemic involving solely full-time teleworkers outlined the difficulties establishing limits for time dedicated to work [38].

On the other hand, authors showed that home-based teleworking can be associated with more positive emotional results [42,45,71]. Flexible hours are also an aspect perceived as positive by individuals [38]. However, when the working hours are controlled by the company, these positive results may not persist [42].

Intensification of work can be associated with autonomy. According to Duxbury and Halinski [47], the control over work demands afforded by telework becomes more important as working hours per week rise.

Studies carried out during the pandemic confirm intensification of home-based full-time teleworking, both through longer work hours in front of the computer during the day, and working weekends, sometimes under pressure from superiors [49,55].

On the other hand, the role of leaders can favor the productivity attained at home, which can be both higher and more enjoyable [63]. However, the same authors showed that the lack of regulations governing home-working precludes the establishment of a work-life balance, clashing with productivity and working hours [63].

Productivity can be viewed as a paradox in that its increase can be related to the higher number of hours worked beyond the normal working week owing to the lack of regulation or control of times worked. Hoornweg, Peters and Van Der Heijden [22] examined the productivity-teleworking relationship, concluding that the higher (> 8 hours per week) the telework intensity, the lower the individual productivity.

Work intensity and working hours are associated with job complexity in its quantitative and qualitative dimensions [28]. This has drawn the attention of international organs with respect to health and safety at work, working hours, life-work balance, occupational health and safety risk prevention in teleworking [69]. Part of this advance in the discussions, regulations and implementation includes the "right to disconnect" [69].

4.1.2 Emotional demands

This dimension was not prominent prior to the covid-19 pandemic. Barros and da Silva [38] found that pressure to deliver was often self-imposed, driven by the feeling that responsibility for results rests with the individual. These findings are congruent with the study by Müller and Niessen [58], in which employees reported higher use of self-reward, self-goal setting, and visualization of successful performance on home days. These results may be explained by the social and professional isolation promoted by teleworking, the worker centrality, individual performance, and loss of group working/learning.

Suh and Lee [62] reported feelings of invasion of privacy among teleworkers due to the presence of technology. Windeler, Chudoba and Sundrup [65] found that external interaction (interpersonal) increased work exhaustion for part-time teleworkers.

The intensification of emotional demands during the covid-19 period impacted job performance [50,55,63]. Effects such as social isolation, high exposure to electronics use and fear can form a backdrop for risk factors and impact on the mental and physical health of workers, such as emotional exhaustion, symptoms of anxiety and depression and augmented pain [36,48–50,66]. Fear of covid-19 was associated with those who most liked to adhere to home-based teleworking [59].

Gender issues were hitherto little explored in studies on teleworking. Some findings are conflicting, such as those of Afonso, Fonseca and Teodoro [36] showing that men reported lower rates of productivity than women in teleworking versus Shockley et al. [61] who found that productivity was affected in both men and women with children during the pandemic.

Married professionals had higher work load due to covid-19 and high risk of distress [55]. The relationship of family distractions, lifestyle choice, role overload and operational discomfort with life satisfaction, respectively, was sequential and positively mediated by distress and job performance [55].

4.1.3 Autonomy

This is defined as the possibility of the worker being active as opposed to passive with regard to their job, participation in production and leading their professional life [28].

This aspect was addressed in two pre-covid studies, where Bathini & Kandathil [68] noted that control of time autonomy was a dominant paradox, in as far as workers who enjoyed job autonomy through use of flexible work arrangements ultimately worked more and for longer.

Müller and Niessen [58] examined the mediating role of autonomy in part-time teleworkers. Autonomy plays a mediating role in the association between working location and self-reward, self-goal setting, visualization of successful performance and evaluation of beliefs and assumptions [58].

A group of researchers that analyzed psychosocial risks of work recommended that further studies (special review of literature review, specific epidemiological studies, qualitative studies) be conducted to examine the effects of worker autonomy when the intensity of other psychosocial risk factors are very high [28]. It was clear that, when telework was mostly voluntary during the pre-covid era, autonomy was a pre-requisite. However, given the compulsory nature of telework during the pandemic, further investigations into this dimension were called for.

4.1.4 Social relationships at work

Unlike emotional demands, the dimension of social relationships at work was more explored in pre-pandemic studies. Social and professional isolation is one of the most reported disadvantages in teleworking - a model that individualizes life at work. Particularly, for mental health, and collective action to confront the guarantee of rights, this is a key critical point.

This aspect is associated with difficulties involving communication (synchronism), integration and lower visibility [38,46]. However, this problem increases

in employees engaged in higher intensity teleworking who work remotely for long periods, reducing job satisfaction and increasing psychological strain [41].

Working entirely from home led to the public servants studied by De Vries, Tummers and Bekkers [46] experiencing lower organizational commitment, an effect not seen on days worked partially from home. According to Belle, Burley and Long [40], not belonging among high-intensity teleworkers might be associated with a lack of credibility, conflict, a loss of stability and feeling of invisibility.

However, it is also important to observe the relationship between teleworkers and non-teleworkers. The findings of Suh and Lee [62] showed that task interdependence increased overload in the low-intensity teleworking group, but did not have a significant effect in the high-intensity telework group. In the study by Windeler et al. [65], interdependence increased work exhaustion for both teleworkers and non-teleworkers.

The findings of studies published during the pandemic echoed those of previous studies in which social support mechanisms, in and outside the workplace, are relevant for teleworker satisfaction [43]. Leadership, organizational support and education are also fundamental aspects for satisfactory job performance [63]. The fact workers of the companies were in the same situation may have promoted greater affect via social support during remote working between workers and supervisors.

4.1.5 Conflicts of values

No evidence characterizing psychosocial risk factors related to conflict of values was found in this systematic review of the literature. Gollac & Bodier [28] showed that conflict of values rarely features in surveys on working conditions and on the nature of psychosocial risk factors. Conflicts of values can take on the form of an ethical conflict, when the worker is asked to act in breach of their professional, social or personal values, and also in other ways, such as being prevented from carrying out work of quality and the feeling of doing useless work through the tradeoff between quality and quantity [28].

The lack of relevant studies on this dimension in this systematic review does not imply the factor is non-existent. A recent study published in 2022 offered clues in an excerpt from a worker's narrative that pointed to the need for studies that address this category:

Now, there is a feeling and concern on the surface that the field cannot be done very well and continuous development exhausts work communities. **This brings me as a developer an ethical conflict** and in a way eats away the motivation to do development work. I wonder how the development of work in everyday life a more natural part of the whole structure could be, neither detached, nor temporary, **nor a necessary evil imposed by the employer that tears at many different goals and objectives.** [72] (p.9, bolding by authors of present review).

4.1.6 Job insecurity

In the United States of America (USA), full-time employees had a high level of commitment [44]. However, also in the USA, workers engaged in substantial involuntary remote working reported greater job insecurity than others [52].

Moreover, telework can reinforce traditional gender roles [60]. An analysis of the 28 countries of the European Union showed that women teleworking from home, besides receiving a 31% lower salary than men, also had greater perceived insecurity at work than men [60].

Amid the different governmental measures for tackling the pandemic, aspects of job insecurity were heightened. This manifested in the form of intensification of work to avoid job loss and accepting lower salaries [55,63].

4.1.7 Home/work interface

The family appears to act both as a source of distraction and guide for priorities [38]. The family does not always recognize that boundaries must be drawn separating work and home life, given it is easily presumed the individual is available at any time, in addition to issues of sharing spaces [38,39]. Work-to family conflict can affect levels

of commitment and affective states such as emotional exhaustion, job engagement, and negative affects toward the organization [45].

Zhang, Moeckel, Moreno, Shuai e Gao [67] suggested that, as one of the most important characteristics in the family sphere, children play a key role in telework. The presence of children not only increased work-to-family conflict but also triggered redivision of housework within couples and aggravated gender differences [47,67].

For women, the need to reconcile is greater, because involvement in child care tends to be higher [38]. They also reported more work-to-family conflict, stress and anguish, but did not differ from men in terms of job satisfaction work, intention to leave or burnout [52]. According to Rodríguez-Modroño and López-Igual [60], full-time home-based teleworkers, both men and women, had better conciliation between work and family and social commitments, whereas occasional teleworkers had worse professional balance.

During the pandemic, it was found that interpersonal relationships within the home were disrupted by confinement, leading to conflicts in personal and family life [63]. From a personal perspective, positive relationships were found between daily job and home demands, but unfavorable relationships with emotional exhaustion developed during teleworking [50]. Greater family distractions and role overload increased distress and negatively impacted job performance [55].

Corroborating pre-pandemic studies, child care fell mostly to wives. Husbands helped occasionally, for example, one day a week or during a wife's important meeting [61].

4.2 Inter-relationship between dimensions of psychosocial risk factors

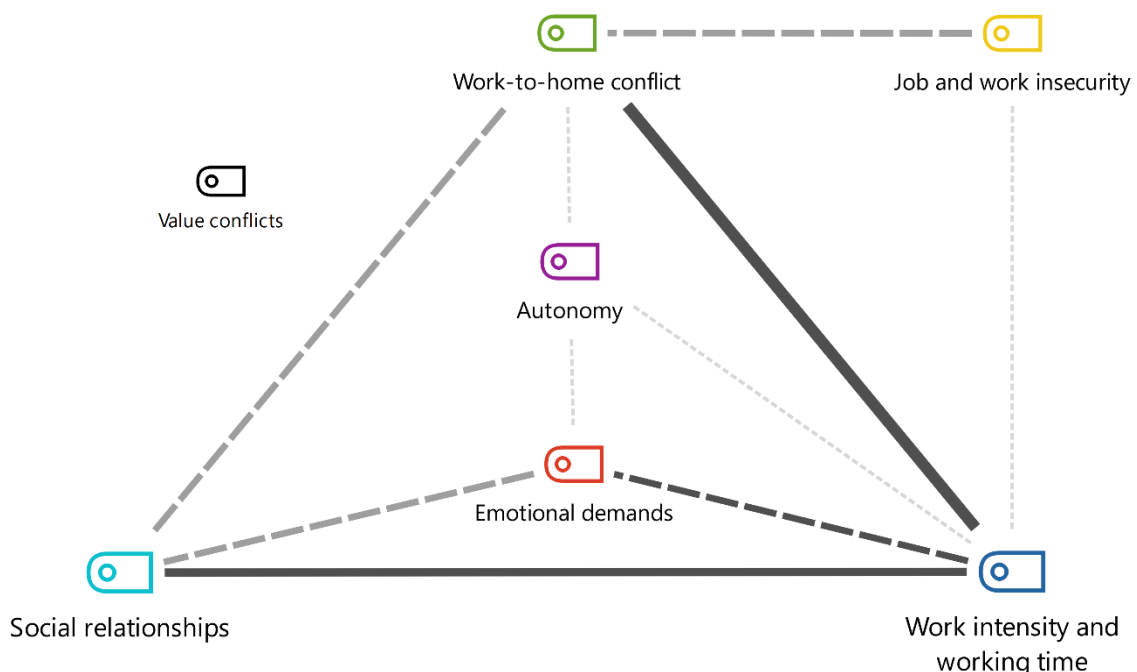
Psychosocial risk factors at work stem from interaction of a social situation (organization, status, economic conditions, work conditions) with mental functioning [28].

Co-occurrence analysis, i.e. frequency with which dimensions appear together in the same study, resulted in the different intersections depicted in Figs 4, 5, and 6. The dimensions exhibited strong, medium or low connection with each other, according to the frequency of telework practiced.

With regard to co-occurrence of the dimensions of part-time teleworking before the pandemic, a strong connection was identified for work intensity and working time with social relationships and work-to-home conflict (Fig 4) [39,45,47,54,60,62,65]. The results cited corroborate the fact that the dimensions studied do not manifest individually.

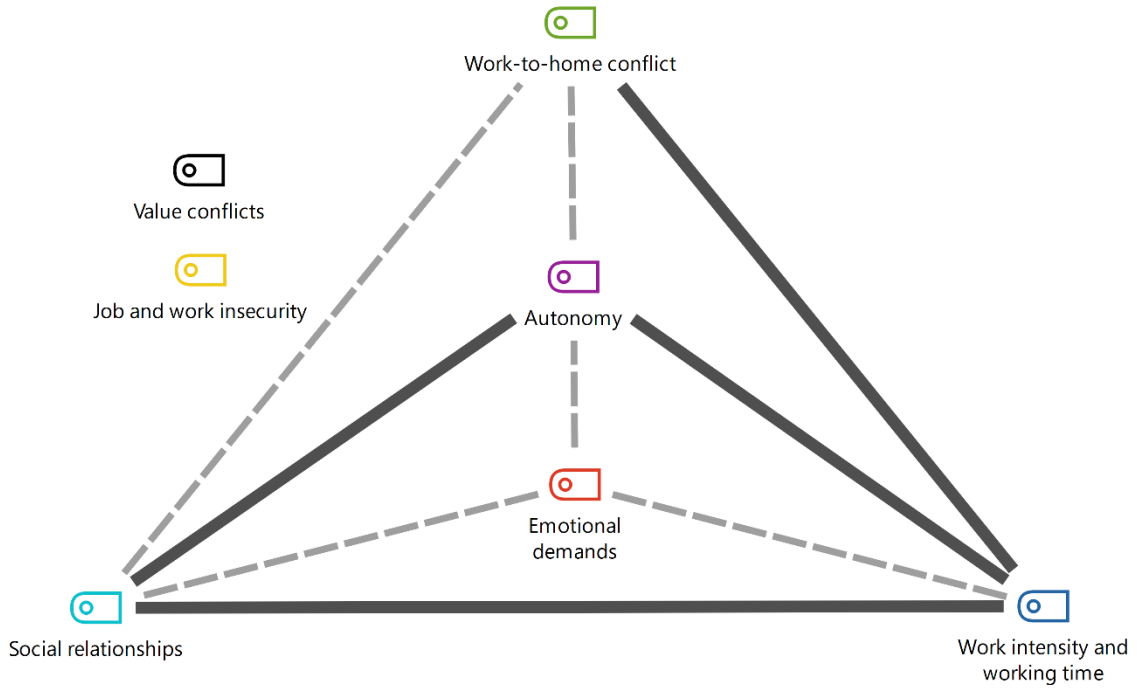
Results also revealed that the strong relationships of part-time teleworking persisted for full-time teleworking before the pandemic, on top of the strong association of the autonomy dimension (Fig 5) [38,39,62]. These results suggest that, before the pandemic, autonomy was considered a pre-requisite for practicing full-time teleworking.

Fig 4. Co-occurrence of dimensions of part-time teleworking before pandemic.
Source: produced by authors.



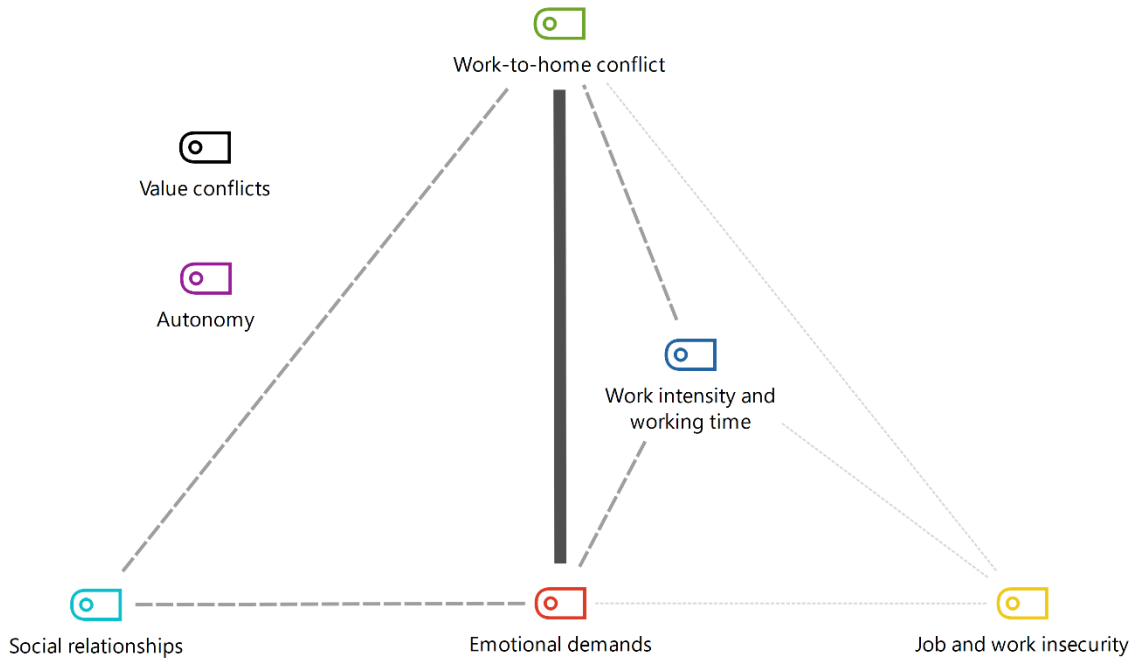
Source: produced by the authors.

Fig 5. Co-occurrence of dimensions of full-time teleworking before pandemic.
 Source: produced by authors.



Source: produced by the authors.

Fig 6. Co-occurrence of dimensions of full/part-time teleworking during pandemic.
 Source: produced by authors.



Source: produced by the authors.

For part/full-time teleworking during the pandemic, the previous inter-relationships became moderate or weak. However, the main co-occurrence took place between emotional domains and home-to-work conflict outlined earlier [43,48–50,55,59,61,63].

It should be noted that the emotional demands found are not related to clients and external relationships. In this case, they were associated with distress during the covid-10 period during isolation, included by the authors in the classification of Gollac & Bodier [28]. Another change occurred in as far as autonomy was no longer highlighted teleworking, given that this became compulsory.

However, despite the potential risks, it should be noted that many variables are ambiguous, being positive or negative. These results are presented in the qualitative synthesis of the articles (Table 4) and in the Discussion section.

Telework presents positive elements highlighted by workers, such as the reduction in commuting time, greater freedom of work schedules, improved mealtimes. However, it is important to note that it can significantly deepen unequal relationships between workers and employers, in which what is lost is always much greater than what is gained.

On the other hand, the greater control of time by the worker may be illusory. Due to greater demands of work, there is no other way to achieve the goals and demands, unless extending his teleworking day. Before the pandemic, studies have already indicated that the experience of temporal and spatial reorganization of the work at home commonly lead to an intensification of work, since the command and control over time pass to the workers [73–75].

Therefore, flexible working hours and teleworking have become a synthesis of work intensification, which we can characterize as a contradiction to the search for work-life balance [18].

There is a share of conflicts that are experienced internally by workers - Whom to preferably attend to? Family? Work? The temporal references of time at work and time off work have dissolved significantly. These aspects are not mentioned in the literature discussed here.

The dimensions of psychosocial risk factors are not alone and may act as protective factors in seeking balance and prevention of risk. The models depicted in Figs 4, 5 and 6 contribute with points that can be prioritized in a system for assessment, monitoring and intervention in the psychosocial risks of teleworking.

FINAL CONSIDERATIONS

The systematizing of the psychosocial risk factors of part and full-time teleworking did not allow metrics to be determined but did provide pointers on their differences, where these were impacted by the current health crisis. This entails analyzing job complexity, different professions, working conditions, countries and legislation.

We suggest that the benefits reported by studies on teleworking be interpreted with caution. Teleworking is not devoid of risks and it is important to consider the specificity and complexity of each activity undertaken. However, the dearth of longitudinal studies precludes any meaningful predictions of their long-term impacts.

Of the 7 dimensions of psychosocial risk factors, more than one was identified in some of the studies reviewed. Before the pandemic, research attention was centered on dimensions involving work intensity and working times and social relationships at work, particularly for part-time teleworking. During the pandemic and full-time teleworking, emotional demands featured more prominently in studies. However, the home-work interface remained the central focus before and after the pandemic and during part and full-time teleworking.

The present review helps inform and foster debate on public policies addressing psychosocial risk factors. The study yields evidence on which to base the search for possible solutions. In addition to pooling qualitative, quantitative and mixed methods studies, the review highlights the significant increase in home-based teleworking and the psychosocial risk factors associates with this work modality.

LIMITATIONS AND RECOMMENDATION FOR FUTURE STUDIES

The goal of systematic reviews with qualitative evidence is not to assess the effects of the interventions. However, such mapping reviews can complement systematic reviews of efficacy studies, help explain and interpret results of syntheses of evidence on “what works”, as well as answer other questions, which can serve to inform policy and practice.

There is a pressing need to organize definitions and clarify concepts regarding teleworking. This can help determine the prevalence, frequency and intensity with which employees work from home or practice home-based teleworking, and also track changes in these parameters over time.

Future studies should focus on the data collection instruments employed and analyze categories not found (conflict of values) in the present systematic review. Lastly, longitudinal studies should be encouraged as valuable tools for analyzing public policies on teleworking.

ADDITIONAL INFORMATION

This systematic review was part of a doctoral thesis “Telework: the new post-pandemic *locus* of work? A transnational perspective of politics and the case of implementation in the Brazilian Federal Justice before and during the covid-19 pandemic”. The study was conducted during a PhD program in Public Health under the research topic: Organization of production processes and workers’ health, School of Public Health of the University of São Paulo, Brazil.

ACKNOWLEDGEMENTS

The authors would like to thank Dr Tânia Araújo, Dr. Arlete Motter and Dr. Deisy Veentura for their comments.

REFERENCES

1. Nilles JM. Telecommunications and Organizational Decentralization. *IEEE Trans Commun.* 1975;23: 1142–1147. doi:10.1109/TCOM.1975.1092687
2. Nilles JM, Carlson FR, Gray P, Hanneman G. Telecommuting - An Alternative to Urban Transportation Congestion. *IEEE Trans Syst Man Cybern.* 1976;SMC-6: 77–84. doi:10.1109/TSMC.1976.5409177
3. Nilles JM, Carlson Jr FR, Gray P, Hanneman GJ. The telecommunications-transportation tradeoff: Options for tomorrow. *Telecomm Policy.* 1977;1: 176–177. doi:10.1016/0308-5961(77)90017-9
4. Nilles JM, Gray P, Carlson FR, Hayes J. The personal computer and society. *ACM SIGPC Notes.* 1978;1: 23–31. doi:10.1145/1041571.1041573
5. Nilles JM. Opportunities and threats from the personal computer. *Futures.* 1979;11: 172–176. doi:10.1016/0016-3287(79)90042-9
6. Nilles JM. Commentary. Office Workstations in the Home. Washington, DC: The National Academies Press; 1985. pp. 133–144. doi:10.17226/168
7. Adrjan P, Ciminelli G, Judes A, Koelle M, Schwellnus C, Sinclair T. Will it stay or will it go? Analysing developments in telework during COVID-19 using online job postings data. *OECD Product Work Pap.* 2021. Available: https://www.oecd-ilibrary.org/economics/will-it-stay-or-will-it-go-analysing-developments-in-telework-during-covid-19-using-online-job-postings-data_aed3816e-en
8. Eurofound. Living, working and COVID-19. Luxembourg; 2020. doi:10.2806/76040
9. European Commission. Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to. Luxembourg; 2020.
10. ILO - International Labour Organization. At least 23 million people have transitioned to teleworking in Latin America and the Caribbean. Geneva; 2021 [cited 17 May 2022]. Available: https://www.ilo.org/caribbean/newsroom/WCMS_811296/lang--en/index.htm
11. Colvin G. Goldman Sachs demands return to office five days a week | Fortune. *Fortune.* Mar 2022. Available: <https://fortune.com/2022/03/10/goldman-sachs-office-hybrid-remote-work-david-solomon/>. Accessed 17 Mar 2022.
12. Miller CC, Rampell C. Yahoo Orders Home Workers Back to the Office - *NYTimes.com.* The New York Times. 25 Feb 2013. Available: <http://archive.nytimes.com/www.nytimes.com/2013/02/26/technology/yahoo-orders-home-workers-back-to-the-office.html>. Accessed 30 Nov 2021.

13. Athanasiadou C, Theriou G. Telework: systematic literature review and future research agenda. *Heliyon*. 2021;7: e08165. doi:10.1016/J.HELIYON.2021.E08165
14. Charalampous M, Grant CA, Tramontano C, Michailidis E. Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *Eur J Work Organ Psychol*. 2019;28: 51–73. doi:10.1080/1359432X.2018.1541886
15. Macêdo TAM de, Cabral EL dos S, Silva Castro WR, de Souza Junior CC, da Costa Junior JF, Pedrosa FM, et al. Ergonomics and telework: A systematic review. *Work*. 2020;66: 777–788. doi:10.3233/wor-203224
16. Eurofound. Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series. Luxembourg; 2020. doi:10.2806/70118
17. ILO - International Labour Organization. Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work Key points. Geneva; 2020.
18. Eurofound and the International Labour Office. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Eurofound and the International Labour Office. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva; 2017. doi:10.2806/372726
19. ILO - International Labour Organization. Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond. 2 nd Employ Work Gr Meet Dur 2021 Ital Pres G20. 2021. Available: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS_747075/lang--en/index.htm
20. Bailey DE, Kurland NB. A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *J Organ Behav*. 2002;23: 383–400. doi:10.1002/job.144
21. Gajendran RS, Harrison DA. The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *J Appl Psychol*. 2007;92: 1524–1541. doi:10.1037/0021-9010.92.6.1524
22. Hoornweg N, Peters P, Van Der Heijden B. Finding the optimal mix between telework and office hours to enhance employee productivity: A study into the relationship between telework intensity and individual productivity, with mediation of intrinsic motivation and moderation of office hours. *Advanced Series in Management*. 2016. doi:10.1108/S1877-636120160000016002
23. Dancaster L, Baird M. Predictors of the adoption of work–care arrangements: a study of South African firms. *Int J Hum Resour Manag*. 2016;27: 456–475. doi:10.1080/09585192.2015.1042898
24. Dierickx BL. Psychosocial risks in times of Covid-19 : emerging issues and ways forward Seventh European Trade Union Network Meeting on

- Psychosocial Risks at Work. 2021; 1–8.
25. International Labour Organization - ILO. Psychosocial Factors at Work: recognition and control. Geneva, Switzerland; 1984.
 26. Costa LS, Santos M. O Trabalho e as suas Repercussões na Saúde: Da Avaliação à Compreensão a partir da Perceção dos Fisioterapeutas. *Int J Work Cond.* 2015.
 27. Rodrigues CML, Faiad C, Facas EP. Risk Factors and Psychosocial Risks at Work: Definition and Implications. *Psicol Teor e Pesqui.* 2020;36: 1–9. doi:10.1590/0102.3772E36NSPE19
 28. Gollac; M, Bodier M. Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser (Relatório do Collège d'Expertise sur le Suivi des Risques Psychosociaux au Travail). Ministère du Trav l'emploi la santé. Paris; 2011. Available: https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf
 29. Eurofound. Fifth European Working Conditions Survey. Luxembourg; 2012. doi:10.2806/34660
 30. Costa LS, Santos M. Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho: Lições Aprendidas e Novos Caminhos. *Int J Work Cond.* 2013; 39–58. Available: <http://ricot.com.pt/http://ricot.com.pt>
 31. Moher D, Shamseer L, Clarke M, Ghersi D, Liberati A, Petticrew M, et al. Preferred reporting items for systematic review and meta-analysis protocols (PRISMA-P) 2015 statement. 2015. doi:10.1186/2046-4053-4-1
 32. Hong QN, Pluye P, Fàbregues S, Bartlett G, Boardman F, Cargo M, et al. MIXED METHODS APPRAISAL TOOL (MMAT) VERSION 2018 User guide. 2018. Available: <http://mixedmethodsappraisaltoolpublic.pbworks.com/>
 33. Snilstveit B, Oliver S, Vojtkova M. Narrative approaches to systematic review and synthesis of evidence for international development policy and practice. *J Dev Eff.* 2012;4: 409–429. doi:10.1080/19439342.2012.710641
 34. Kuckartz U, Rädiker S. Analyzing Qualitative Data with MAXQDA. Analyzing Qualitative Data with MAXQDA. Switzerland: Springer; 2019. doi:10.1007/978-3-030-15671-8
 35. Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG, Altman D, Antes G, et al. Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. *PLOS Med.* 2009;6: e1000097. doi:10.1371/JOURNAL.PMED.1000097
 36. Afonso P, Fonseca M, Teodoro T. Evaluation of anxiety, depression and sleep quality in full-time teleworkers. *J Public Health (Bangkok).* 2021; 1–8. doi:10.1093/PUBMED/FDAB164

37. Anderson AJ, Kaplan SA, Vega RP. The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being? *Eur J Work Organ Psychol.* 2015;24: 882–897. doi:10.1080/1359432X.2014.966086
38. Barros AM, Silva JRG da. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office : estudo de caso na. 2010.
39. Bathini DR, Kandathil GM. An Orchestrated Negotiated Exchange: Trading Home-Based Telework for Intensified Work. *J Bus Ethics.* 2019;154: 411–423. doi:10.1007/s10551-017-3449-y
40. Belle SM, Burley DL, Long SD. Where do I belong? High-intensity teleworkers' experience of organizational belonging. *Hum Resour Dev Int.* 2015;18: 76–96. doi:10.1080/13678868.2014.979006
41. Bentley TA, Teo STT, McLeod L, Tan F, Bosua R, Gloet M. The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Appl Ergon.* 2016;52: 207–215. doi:10.1016/j.apergo.2015.07.019
42. Biron M, van Veldhoven M. When control becomes a liability rather than an asset: Comparing home and office days among part-time teleworkers. *J Organ Behav.* 2016;37: 1317–1337. doi:10.1002/job.2106
43. Cernas-Ortiz DA, Wai-Kwan L, Cernas-Ortiz DA, Wai-Kwan L. Social connectedness and job satisfaction in Mexican teleworkers during the pandemic: the mediating role of affective well-being. *Estud Gerenciales.* 2021;37: 37–48. doi:10.18046/J.ESTGER.2021.158.4322
44. Choi S. Flexible Work Arrangements and Employee Retention: A Longitudinal Analysis of the Federal Workforces. *Public Pers Manage.* 2020;49: 470–495. doi:10.1177/0091026019886340
45. Darouei M, Pluut H. Work from home today for a better tomorrow! How working from home influences work-family conflict and employees' start of the next workday. *Stress Health.* 2021 [cited 8 Jul 2021]. doi:10.1002/SMI.3053
46. De Vries H, Tummers L, Bekkers V. The Benefits of Teleworking in the Public Sector: Reality or Rhetoric? *Rev Public Pers Adm.* 2019;39: 570–593. doi:10.1177/0734371X18760124
47. Duxbury L, Halinski M. When more is less: An examination of the relationship between hours in telework and role overload. *Work.* 2014;48: 91–103. doi:10.3233/WOR-141858
48. Fukushima N, Machida M, Kikuchi H, Amagasa S, Hayashi T, Odagiri Y, et al. Associations of working from home with occupational physical activity and sedentary behavior under the COVID-19 pandemic. *J Occup Health.* 2021;63: e12212. doi:10.1002/1348-9585.12212

49. García-Salirrosas EE, Sánchez-Poma RA, García-Salirrosas EE, Sánchez-Poma RA. Prevalencia de trastornos musculoesqueléticos en docentes universitarios que realizan teletrabajo en tiempos de COVID-19. *An la Fac Med.* 2020;81: 301–307. doi:10.15381/ANALES.V81I3.18841
50. Hadi SA, Bakker AB, Häusser JA. The role of leisure crafting for emotional exhaustion in telework during the COVID-19 pandemic. <https://doi.org/101080/1061580620211903447>. 2021 [cited 8 Jul 2021]. doi:10.1080/10615806.2021.1903447
51. Henke RM, Benevent R, Schulte P, Rinehart C, Crighton KA, Corcoran M. The effects of telecommuting intensity on employee health. *Am J Heal Promot.* 2016;30: 604–612. doi:10.4278/ajhp.141027-QUAN-544
52. Kaduk A, Genadek K, Kelly EL., Moen P. Involuntary vs. voluntary flexible work: insights for scholars and stakeholders. *Community, Work Fam.* 2019;22: 412–442. doi:10.1080/13668803.2019.1616532
53. Kelliher C, Anderson D. Doing more with less? flexible working practices and the intensification of work. *Hum Relations.* 2010;63: 83–106. doi:10.1177/0018726709349199
54. Koh C-W, Allen TD, Zafar N. Dissecting reasons for not telecommuting: Are nonusers a homogenous group? *Psychol J.* 2013;16: 243–260. doi:10.1037/mgr0000008
55. Kumar P, Kumar N, Aggarwal P, Yeap JAL. Working in lockdown: the relationship between COVID-19 induced work stressors, job performance, distress, and life satisfaction. *Curr Psychol* 2021. 2021; 1–16. doi:10.1007/S12144-021-01567-0
56. Lee D, Kim SY. A Quasi-Experimental Examination of Telework Eligibility and Participation in the U.S. Federal Government. *Rev Public Pers Adm.* 2018;38: 451–471. doi:10.1177/0734371X16680269
57. Merisalo M, Makkonen T, Inkinen T. Creative and knowledge-intensive teleworkers' relation to e-capital in the Helsinki metropolitan area. *Int J Knowledge-Based Dev.* 2013;4: 204–221. doi:10.1504/IJKBD.2013.055870
58. Müller T, Niessen C. Self-leadership in the context of part-time teleworking. *J Organ Behav.* 2019;40: 883–898. doi:10.1002/job.2371
59. Nguyen MH. Factors influencing home-based telework in Hanoi (Vietnam) during and after the COVID-19 era. *Transportation (Amst).* 2021 [cited 8 Jul 2021]. doi:10.1007/S11116-021-10169-5
60. Rodríguez-Modroño P, López-Igual P. Job Quality and Work—Life Balance of Teleworkers. *Int J Environ Res Public Health.* 2021;18: 1–13. doi:10.3390/IJERPH18063239

61. Shockley KM, Clark MA, Dodd H, King EB. Work-family strategies during COVID-19: Examining gender dynamics among dual-earner couples with young children. *J Appl Psychol.* 2021;106: 15–28. doi:10.1037/APL0000857
62. Suh A, Lee J. Understanding teleworkers' technostress and its influence on job satisfaction. *Internet Res.* 2017;27: 140–159. doi:10.1108/IntR-06-2015-0181
63. Villavicencio-Ayub E, Quiroz-González E, García-Meraz M, Santamaría-Plascencia E, Villavicencio-Ayub E, Quiroz-González E, et al. Afectaciones personales y organizacionales derivadas del confinamiento por COVID-19 en México. *Estud Gerenciales.* 2021;37: 85–93. doi:10.18046/J.ESTGER.2021.158.4270
64. Virick M, DaSilva N, Arrington K. Moderators of the curvilinear relation between extent of telecommuting and job and life satisfaction: The role of performance outcome orientation and worker type. *Hum Relations.* 2010;63: 137–154. doi:10.1177/0018726709349198
65. Windeler JB, Chudoba KM, Sundrup RZ. Getting away from them all: Managing exhaustion from social interaction with telework. *J Organ Behav.* 2017;38: 977–995. doi:10.1002/JOB.2176
66. Yoshimoto T, Fujii T, Oka H, Kasahara S, Kawamata K, Matsudaira K. Pain Status and Its Association with Physical Activity, Psychological Stress, and Telework among Japanese Workers with Pain during the COVID-19 Pandemic. *Int J Environ Res Public Health.* 2021;18. doi:10.3390/IJERPH18115595
67. Zhang S, Moeckel R, Moreno AT, Shuai B, Gao J. A work-life conflict perspective on telework. *Transp Res Part A Policy Pract.* 2020;141: 51–68. doi:10.1016/J.TRA.2020.09.007
68. Bathini DR, Kandathil GM. An Orchestrated Negotiated Exchange: Trading Home-Based Telework for Intensified Work. *J Bus Ethics.* 2019;154. doi:10.1007/s10551-017-3449-y
69. European Agency for Safety and Health at Work. Teleworking during the COVID-19 pandemic: risks and prevention strategies Literature review European Agency for Safety and Health at Work. Luxembourg; 2021. doi:10.2802/843915
70. Kumar K, Velmurugan R. A study on the work life balance of Generation Y Information Technology (IT) employees in Cochin. *Int J Eng Technol.* 2018;7: 142–147. doi:10.14419/ijet.v7i2.7.10281
71. Fonseca RL de A, Pérez-Nebra AR. A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental. *Cad Psicol Soc do Trab.* 2012;15: 303. doi:10.11606/issn.1981-0490.v15i2p303-318
72. Syvänen S, Loppela K. Remote and Technology-Based Dialogic Development during the COVID-19 Pandemic: Positive and Negative Experiences,

Challenges, and Learnings. Challenges 2022, Vol 13, Page 2. 2022;13: 2.
doi:10.3390/CHALLE13010002

73. Alemão I, Barroso MRC. O teletrabalho e o repensar das categorias tempo e espaço. Enfoques. 2012;11: 73–88. Available:
http://www.enfoques.ifcs.ufrj.br/pdfs/04_IvanAlemao_MarciaBarroso.pdf
74. International Labour Office. Ensuring decent working time for the future: General survey concerning working-time instruments. Information and reports on the application of Conventions and Recommendations. Report III (Part B) International Labour Conference 107th Session. 2018. Available:
https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_618485/lang--en/index.htm
75. Aguilera A, Lethiais V, Rallet A, Proulhac L. Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives. Transp Res Part A Policy Pract. 2016. doi:10.1016/j.tra.2016.06.021

5.4 O FIM DAS FRONTEIRAS ENTRE TRABALHO E CASA? UMA PERSPECTIVA TRANSNACIONAL DAS POLÍTICAS DE TELETRABALHO

Telework: the end of the boundaries between work and home? A transnational perspective on the public problem and agenda

¿El fin de los límites entre el trabajo y el domicilio? Una perspectiva transnacional de las políticas de teletrabajo

Elaborado de acordo com as normas de submissão da Revista Panamericana De Salud Pública / *Pan American Journal Of Public Health*

Evelise Dias Antunes

Instituto Federal do Paraná (IFPR), Brasil

Universidade de São Paulo (USP), Brasil

Faculdade de Saúde Pública, Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública

<http://orcid.org/0000-0002-1875-5538>

Luis Enrique Aguilar

Universidade Estadual de Campinas, Brasil

Programa de Pós-Graduação em Educação,

Laboratório de Políticas Públicas e Planejamento Educacional -LaPPlanE

<https://orcid.org/0000-0003-1207-8051>

Marta Santos

Universidade do Porto, Portugal

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Centro de Psicologia da

Universidade do Porto - CPUP

<https://orcid.org/0000-0002-4011-4470>

Frida Marina Fischer

Universidade de São Paulo, Brasil

Departamento de Saúde Ambiental, Faculdade de Saúde Pública

<http://orcid.org/0000-0001-9403-6300>

RESUMO

Diante do imperativo de teletrabalhar de casa durante a pandemia do novo coronavírus, a regulamentação do teletrabalho tornou-se uma agenda emergente no Brasil e no mundo. Em vista disso, objetivamos destacar o problema público e analisar a agenda das políticas de teletrabalho sob uma perspectiva transnacional. Para tanto, realizamos a análise da política (*policy analysis*) do Mercosul, da União Europeia e o caso do Brasil. Observamos que o teletrabalho tem se desenvolvido consideravelmente na Europa com muitos níveis de regulação. Já no Mercosul parece haver um descompasso entre a norma e a regulação. No Brasil, apesar de um pequeno avanço na política pública durante a pandemia, esse ainda é insuficiente para proteger a saúde e levar maior segurança aos teletrabalhadores. Portanto, compreendemos que no caso específico das políticas que foram originadas ou aperfeiçoadas durante a pandemia de covid-19, é possível afirmar que houve distintos fluxos, muitas vezes contraditórios, originados por questões econômicas e/ou sanitárias.

Palavras-chave: Teletrabalho, análise de políticas, Mercosul, União Europeia, Brasil.

ABSTRACT

Faced with the imperative to telework from home during the new coronavirus pandemic, the regulation of telework has become an emerging agenda in Brazil and worldwide. We aim to analyze the public agenda problem of telework policies from a transnational perspective. Using the conceptual framework of policy analysis, we focus on the Parliaments of Mercosur and the European Union, up to the Brazilian case. We verified that telework has developed considerably in Europe with many levels of regulation. In Mercosur, however, there seems to be a mismatch between the norm and regulation. In Brazil, despite a modest policy advance during the pandemic, it is still insufficient to protect health and safety of teleworkers. We understand that in the specific case of policies that were originated or improved due to the current coronavirus pandemic, it is possible to state that there were different flows, often contradictory, coming from economic and/or sanitary issues.

Keywords: Telework, policy analysis, Mercosur, European Union, Brazil.

RESUMEN

Ante el imperativo de teletrabajar desde casa durante la pandemia del nuevo coronavirus, la regulación del teletrabajo se ha convertido en una agenda emergente en Brasil y en todo el mundo. En vista de ello, pretendemos destacar el problema público y analizar la agenda política del teletrabajo desde una perspectiva transnacional. Para lograrlo, realizamos un análisis de las políticas de Mercosur, la Unión Europea y el caso de Brasil. Observamos que el teletrabajo se ha desarrollado considerablemente en Europa con muchos niveles de regulación. En Mercosur, sin embargo, parece que hay un desajuste entre la norma y la regulación. En Brasil, a pesar de un pequeño avance en la política pública durante la pandemia, ésta sigue mostrándose insuficiente para proteger la salud y aportar mayor seguridad a los

teletrabajadores. Por lo tanto, entendemos que en el caso concreto de las políticas que se originaron o mejoraron durante la pandemia de Sars-Co2, es posible afirmar que hubo diferentes flujos, muchas veces contradictorios, originados por cuestiones económicas y/o sanitarias.

Palabras clave: Teletrabajo, análisis de políticas, Mercosur, Unión Europea, Brasil.

INTRODUÇÃO

A palavra fronteira suscita sentimentos e valores diferentes. Mas ela é, também, uma palavra descritiva, designa o lugar do início ou do fim [...] Ela é uma coisa criada (feita) pelos seres humanos. Coisa social, exterior, que se impõe (coercitiva) a dada coletividade (1)

O fim das fronteiras entre o trabalho e a casa é uma expressão que sugere uma reflexão semântica do termo “fronteiras”, entendidas como fim dos limites entre duas situações. Por extensão, esse conceito também sugere análises em termos de espaciais e temporais. São essas duas dimensões citadas que nos permitiram explicitar tendências na política de teletrabalho anteriores à pandemia e posteriores a esse fenômeno mundial.

A pandemia, como uma experiência social, ao mesmo tempo que intensificou, levou à emergência de novos problemas públicos de saúde, sociais e econômicos. Dentre esses, a (re)formulação das políticas públicas de teletrabalho (2).

E o que entendemos por teletrabalho? Destacamos que atualmente não existe uma definição universal para teletrabalho. Porém, as usuais, sempre estão associadas à flexibilidade no que diz respeito ao tempo, ao local de trabalho e à intensidade do uso de tecnologias de informação e comunicação (2). Considera-se que há diferentes formas e práticas de teletrabalho: regular, ocasional e de alta mobilidade.

Assim como não há universalidade na definição, as normas internacionais do trabalho não abordam especificamente a questão do teletrabalho (4). Muitos autores associam a regulamentação internacional à Convenção nº 177 da Organização Internacional do Trabalho – OIT (1996), que tem por objeto o trabalho em domicílio. No entanto, o conteúdo não é suficientemente amplo para abranger o cenário social

do teletrabalho e, vale ressaltar, que o Brasil não é signatário da Convenção citada, sendo que apenas dez nações a ratificaram.

O assunto do teletrabalho incorpora-se à agenda da OIT, como uma questão emergente no âmbito de pesquisa *General Survey on Working Time Instruments*, em 2018 (5). A 107ª Conferência foi intitulada “Garantir um tempo de trabalho decente para o futuro – Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo” (“Ensuring decent working time for the future”) (5).

Diante da agenda emergente de regulação do teletrabalho, considerando uma questão de interesse o problema público de que trabalhar de casa durante a pandemia tornou-se um imperativo, lançamos as seguintes questões: Quais os problemas públicos e a agenda política sobre o teletrabalho? Em que passo estão as (re)formulações políticas de teletrabalho no Brasil?

Recentemente a OIT e a Organização Mundial da Saúde (OMS) divulgaram um relatório técnico sobre o teletrabalho saudável e seguro. Nessa publicação são destacados os papéis dos governos para que sejam alcançadas condições adequadas de trabalho, bem como para definição da obrigatoriedade da formulação, implementação e revisão periódicas, ratificadas pelos Estados Membros – em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores –, de políticas nacionais de segurança e saúde ocupacional, definindo funções e responsabilidades das autoridades públicas, empregadores, trabalhadores e outros (6).

Em articulação, é essencial que os elaboradores de políticas compreendam os desafios associados a essa moderna forma de organização do trabalho (7). A partir disso, objetivamos destacar o problema público e analisar a agenda das políticas de teletrabalho sob uma perspectiva transnacional. Com esse objetivo, recorreremos a uma análise qualitativa da política (*policy analysis*) do Mercado Comum do Sul (Mercosul), da União Europeia (UE) e do Brasil. Utilizamos a dimensão *policy* ao nos referirmos à configuração dos programas políticos, aos problemas técnicos e ao conteúdo das políticas. Consideramos também a *politics*, que se refere aos processos políticos, e a

dimensão da *policy*, referente às instituições político-administrativas, visto que estas estão entrelaçadas e se influenciam mutuamente (8).

Nossa escolha se dá considerando que o Parlamento Europeu e o Parlamento do Mercosul representam a cúspide das decisões adotadas pelos formuladores da política, que se traduzem em declarações das lideranças institucionais encarregadas de explicitar os rumos e a direção das políticas, as quais se desenvolverão numa sequência de espaços jurisdicionais, envolvendo os estados integrantes dos blocos (UE e Mercosul), seus governos, municípios, e os responsáveis pela implementação em cada nível. Observe-se que o desenho prospectivo de uma política se inicia na cúspide dos parlamentos de cada bloco e podem se verificar numerosas variantes, pois envolvem decisões administrativas e nuances que afetam decisões e ações, podendo levar aos objetivos iniciais, como até distorcê-las (9).

Utilizando a análise documental de fontes primárias e secundárias, o artigo está organizado em quatro seções. Partimos do problema público de agenda do teletrabalho na dimensão temporal pré-pandêmica e durante a pandemia. A seguir apresentamos o caso brasileiro e, por fim, realizamos uma análise sob a ótica do ciclo de políticas.

O problema público e a agenda: as políticas de teletrabalho pré-covid-19

Processo de definição da agenda [...] é a decisão que compromete o governo a agir ou não e, conseqüentemente, a pôr em marcha ou não todo seu mecanismo de informação, análise, concertação, legislação, mobilização e operação. É a decisão crucial das decisões. **Diante de uma questão, mesmo multitudinária e ardente**, o governo enfrenta o dilema de **escolher se é ou não do interesse público**, constitucional ou não, **politicamente significativo ou não**, mas no final enfrenta o **dilema de agir ou não**, de intervir, de se retirar ou de se dar tempo a si mesmo (9) (p.27-28, tradução nossa, **grifo nosso**).

Concebemos a análise de políticas públicas como interdisciplinar ou como um meio para abordar de maneira integrada os problemas sociais, como meta para resolver problemas práticos, sem limitar um campo estabelecido para os propósitos analíticos. Há que ter consciência que decidir não intervir sobre um problema público de agenda também é uma forma de um governo agir (9).

A agenda política do teletrabalho intensificou-se não por iniciativas governamentais, mas de maneira compulsória por uma emergência de saúde pública, sem tempo para considerar todos os aspectos necessários.

Ao longo das décadas, apesar da revolução tecnológica e da globalização, o crescimento do teletrabalho nunca tivera crescimento tão expressivo. A modalidade em si já existia antes da pandemia, mas estava disponível a poucos. A participação do teletrabalho triplicou desde o início da pandemia (10). Por exemplo, na Europa, a quantidade de teletrabalhadores passou de 11% para 48% durante a pandemia (11,12). Na América Latina e Caribe mais de 23 milhões de pessoas realizaram teletrabalho no segundo trimestre de 2020 (13).

No Brasil, a inclusão do termo teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) deu-se na Reforma Trabalhista em 2017, ancorada no conceito de equiparação para fazer efetivos os controles e efeitos jurídicos da política no formato de Lei e, portanto, não se distinguiam diferenças que alterassem as relações de emprego (14).

Parece-nos importante considerar que a definição foi alterada no presente ano de 2022, sendo definido o teletrabalho ou trabalho remoto como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (15). Observe-se que a formulação de uma política nacional que regulasse essa prestação de serviços já existia desde 2017, antes mesmo da pandemia e isso nos permite orientar a análise pelo viés do eixo de tendência.

Se nossa análise nos levar ao contexto da América Latina e da UE é possível voltarmos temporalmente para antes de 2017. Em 2003, a Argentina criou uma comissão de teletrabalho articulada ao Ministério do Trabalho e um projeto de lei sobre o teletrabalho. Posteriormente, no debate mundial da Cúpula Mundial sobre a Sociedade da Informação – CMSI (2005), a Argentina assumiu a presidência do grupo de teletrabalho para os países da América Latina e Caribe (16). No entanto, o primeiro

país da América Latina a publicar uma lei sobre teletrabalho foi a Colômbia, em 2008 (17).

A agenda para o desenvolvimento digital trouxe elementos importantes para políticas públicas no plano de ação para a Sociedade da Informação na América Latina e no Caribe (18), sendo que o teletrabalho tomou espaço como desafio regional a partir de 2009 (18,19). Isso motivou a Comissão Econômica para América Latina e Caribe – CEPAL (20), com auxílio financeiro da UE, a realizar um estudo para quantificar o teletrabalho nos países da região. No entanto, até o presente momento (maio de 2022), no Mercosul ou CEPAL, não existe um instrumento regional ou supranacional que promova diretrizes e/ou regulação sobre o teletrabalho, como o é no caso europeu.

Em 2002, o Parlamento Europeu celebrou um acordo sobre o teletrabalho, emitindo diretrizes e regulações importantes para garantir boas condições de trabalho para os teletrabalhadores (Figura 1). O “Acordo Marco sobre Teletrabalho” (*European Framework Agreement on Telework*) é o primeiro acordo autônomo negociado pelos parceiros sociais e, como tal, representa uma referência nas relações industriais da UE (21).

Esse acordo define o teletrabalho e estabelece uma estrutura geral a nível europeu para as condições de trabalho dos teletrabalhadores. Reconhece o princípio geral de que, aos teletrabalhadores, é concedida a proteção geral concedida aos trabalhadores com base nas instalações do empregador; também destaca áreas-chave onde as especificidades do teletrabalho devem ser levadas em consideração. Esse acordo é implementado nacionalmente pelas organizações nacionais membros dos parceiros sociais signatários da União Europeia (21). A seguir, em consonância com as orientações do acordo, Portugal foi o primeiro país europeu a estabelecer um regime jurídico (exclusivo para o setor privado) para o teletrabalho (artigos 233.º a 243.º da Lei nº 99/2003) (22).

Figura 1. Diretrizes do *European Framework Agreement on Telework (2002)*.

Caráter temporal	<ul style="list-style-type: none">• Princípio da voluntariedade• Reversibilidade
Condições de emprego, treinamento e direitos coletivos	<ul style="list-style-type: none">• Mesmos direitos e oportunidades, acordos coletivos e regras com trabalhadores
Proteção de dados	<ul style="list-style-type: none">• O empregador é responsável por garantir a proteção de dados do teletrabalhador
Privacidade	<ul style="list-style-type: none">• Empregadores respeitam a privacidade dos empregados e sistemas de monitoramento devem ser proporcionais aos objetivos
Equipamentos	<ul style="list-style-type: none">• Devem ser acordadas antes de iniciar o teletrabalho. Como regra geral é responsabilidade do empregador providenciar, instalar e manter
Saúde e segurança	<ul style="list-style-type: none">• o empregador é responsável pela SST do teletrabalhador. Entre outros aspectos, o empregador deve realizar uma avaliação de risco e informe os teletrabalhadores sobre os riscos potenciais
Organização do trabalho	<ul style="list-style-type: none">• O teletrabalhador organiza seu tempo de trabalho de acordo com os limites nacionais e acordos coletivos

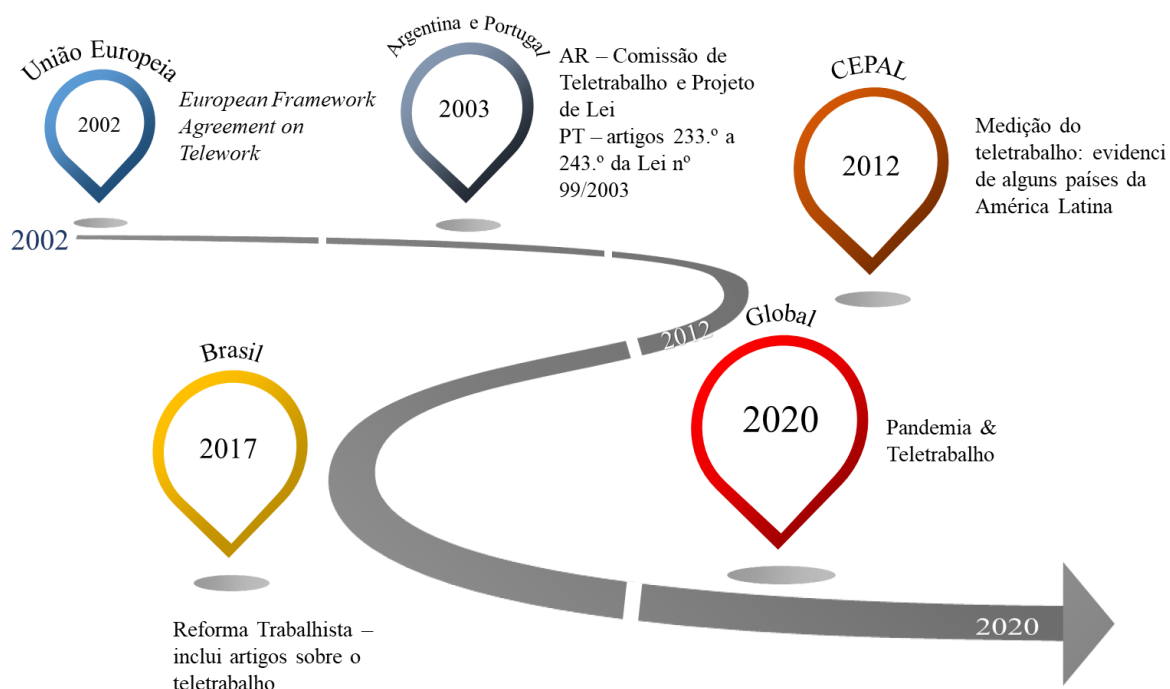
Fonte: elaboração dos autores baseado no Acordo Marco sobre Teletrabalho (21).

Note-se que parece ser observado no Mercosul, um descompasso entre a formulação de políticas e a formulação de leis que regulem o teletrabalho. Isso traz a primeira questão da análise: a legislação trabalhista precede a formulação de uma política de teletrabalho, talvez porque as relações de emprego estejam permeadas por um conjunto de obrigações contratuais *a priori* e *a posteriori*.

As políticas de teletrabalho durante a pandemia

Ao explorarmos a agenda política do teletrabalho, compreendemos que evoluiu com relativa tranquilidade até o início de 2020 (Figura 2). Entretanto, devido aos impactos da pandemia, essa modalidade se instalou definitivamente na agenda política dos governos, de diferentes formas. Nosso destaque, no sentido espacial, segue pelas recomendações dos blocos políticos e econômicos que representam o Parlamento Europeu e o Parlamento do Mercosul, até o contexto brasileiro.

Figura 2. Linha do tempo do teletrabalho.



Fonte: Elaboração dos autores.

O teletrabalho tem se desenvolvido consideravelmente há duas décadas, desde que o acordo europeu foi concluído em 2002. Esse desenvolvimento está associado aos avanços tecnológicos que transformaram o teletrabalho em uma nova forma de trabalho. Há muitos níveis de regulação relacionados ao teletrabalho na

Europa, tais como, diretrizes da UE, acordos coletivos nacionais e setoriais e acordos coletivos em níveis de organizações individuais. Recentemente, o Parlamento Europeu avançou com a aprovação da Resolução do direito à desconexão (23). Essa realidade contrasta com a do Mercosul, que caminha a passos lentos.

O Parlamento do Mercosul propôs medidas para proteção dos empregos nos países membros frente à crise da pandemia da covid-19. Foi tratado por uma comissão que atende pelas áreas de Trabalho, Emprego, Seguridade Social e Economia Social. Esta se ocupa em discutir estratégias e medidas para reduzir os impactos no mercado de trabalho, descrevendo homogeneidades e diferenças entre os países, além de tratar da regulação do teletrabalho (24).

Note-se que é destacado o Parlamento como espaço para marco regulatório e legal de proteção da saúde do trabalhador. Além disso, compromete os parlamentares a cuidar da implementação das medidas, e convergir ao Mercosul e à OIT, para harmonizar ações na região, relacionadas à proteção do emprego e garantia dos direitos, evitando precarizar o trabalho (25).

A Comissão Sociolaboral do Mercosul (CSLM), em reunião do 16 de novembro de 2020, teve como um dos itens de pauta “*Normativa sobre o teletrabajo em la región*” (26). Nesse ponto, os países membros manifestaram a importância de intercambiar experiências e informações e de manter ativos os direitos e garantias da Declaração Sociolaboral (DSL). Por sua vez, o Brasil manifestou que a regulação do teletrabalho foi contemplada na reforma trabalhista de 2017. No entanto, seria importante avançar no seu aperfeiçoamento e debate.

Argentina, Paraguai e Uruguai publicaram avanços nas políticas de teletrabalho. Na Argentina, com a Lei 27.555 do Teletrabalho (14/08/2020) e Decreto 27/2021 sobre o direito à desconexão digital, tarefas de cuidados, reversibilidade, elementos de trabalho, compensação de gastos, representação sindical, higiene e segurança do teletrabalho, sistema de controle e direito à intimidade, proteção da informação laboral e autoridade de registro e fiscalização. Por sua vez, o Paraguai regulamentou o teletrabalho pela Lei 6738 de 01 de junho de 2021, estruturada em sete capítulos. Ainda, o Uruguai, em 20 de agosto de 2021, promulgou as normas para

promoção e regulação do teletrabalho, inclusive o direito à desconexão (Lei N° 19.978). Não obstante, Chile e Colômbia, países associados do Mercosul, também avançaram na regulamentação da política de desconexão associada ao teletrabalho.

Destacamos que, posteriormente, foi publicado um balanço sobre a Política Sociolaboral do Mercosul 1991-2021, elaborada pelo governo argentino, na qual não é citado o teletrabalho (27). A seguir, um projeto de recomendação de "Fortalecimento das Condições de Trabalho no MERCOSUL" foi aprovado pela CSLM (28; p.1). Esta considera, em seu artigo único, que os Estados Partes promovam linhas de ação para impulsionar o cumprimento dos artigos 11 a 15 da DSL, os quais tratam de jornada, descanso, férias, licenças, remuneração e proteção contra a demissão. O último item do projeto de fortalecimento refere-se a "realizar ações para garantir o cumprimento dos direitos em novas formas de exercício do trabalho realizadas mediante o uso das novas tecnologias da comunicação e da informação" (28; p.1).

Verificamos, aqui, a agenda associada à postergação na proposição de política ou plano de teletrabalho pelo Mercosul. Inferimos que isso se dá pelas contradições, processos e circunstâncias políticas que atravessam os países do bloco, assim como pelos diferentes interesses dos atores sociais. Para Riggiozzi (29), os desafios estratégicos deixaram de definir-se em termos regionais, e cada vez mais em termos nacionais. Sendo que as respostas diante da crise da covid-19 afastam da concepção de saúde como englobada na geopolítica regional e na "soberania sanitária" (29).

As políticas de teletrabalho durante a pandemia: o caso brasileiro

Durante a pandemia no Brasil, inicialmente, o teletrabalho foi regulamentado pela Medida Provisória (MP) N° 927, de 22 de março de 2020 (30). Foram estabelecidas medidas para enfrentamento da calamidade pública, reconhecida pelo Decreto Legislativo n° 6, de 20 de março de 2020. Dentre outras, foi prevista a alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho, de maneira unilateral pelo empregador, ou seja, independentemente de acordos individuais ou coletivos. Tal medida vigorou no período de 22 de março até 19 de julho de 2020.

Recentemente, a pequena regulamentação do teletrabalho, fruto da reforma trabalhista no Brasil, foram timidamente expandidos por uma MP. As diferenças são sublinhadas na Tabela 1, que compara a Lei N° 13.467, de 13 de julho de 2017, com a MP n° 1.108, de 25 de março de 2022.

Surpreende-nos que, apesar do curso da agenda no Senado e na Câmara dos Deputados com Projetos de Lei¹ para regulamentar o teletrabalho, uma breve MP busca solucionar um problema público complexo.

Inicialmente, percebemos que a legislação brasileira sobre teletrabalho, publicada em 2017, retirava o direito e a proteção da duração da jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais, prevista no artigo 7º da Constituição Federal (CF) no teletrabalho (inciso III, Art. 62, Lei N°. 13.467/2017). Embora no atual decreto o legislador reconsidere que os avanços tecnológicos permitem aos empregadores controlar a localização do trabalhador, bem como as atividades que estão sendo desempenhadas e os horários de início e fim, criou-se uma alternativa para alterar o modo de aferição do salário pago aos trabalhadores: o teletrabalho por produção ou tarefa.

¹ Câmara dos Deputados Brasileira: Projeto de Lei (PL) 3915/2020 (apensado PL 4831/2020; PL 5566/2020; PL 5581/2020) (35). Senado Federal Brasileiro (PL n.º 3.609/2021, PL n.º 3.512/2020; PL n.º 4.006/2020, e o PL n.º 266/2017) (36).

Tabela 1. Comparação das disposições do teletrabalho brasileiro com destaque para as alterações.

Decreto-Lei Nº 5.452/43 - Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho Capítulo II - DA DURAÇÃO DO TRABALHO Seção II - DA JORNADA DE TRABALHO	
Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994) [...] III - os empregados em regime de teletrabalho.	Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994) [...] III - os empregados em regime de teletrabalho <u>que prestam serviço por produção ou tarefa.</u>
Capítulo II- A (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) DO TELETRABALHO	
Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017	Medida provisória Nº 1.108, de 25 de março de 2022
Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.	Mantido.
Art. 75-B. Considera-se <u>teletrabalho</u> a prestação de serviços <u>preponderantemente</u> 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-B. Considera-se <u>teletrabalho ou trabalho remoto</u> a prestação de serviços fora das dependências do empregador, <u>de maneira preponderante ou não</u> , com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo. § 1º O comparecimento, <u>ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas</u> , que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. § 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto <u>poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.</u> § 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação. § 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento. § 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. § 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes. § 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado. § 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, <u>excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.</u> § 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais. (NR)

Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017	Medida provisória Nº 1.108, de 25 de março de 2022
<p>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.</p>	Mantido.
<p>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.</p>	Mantido.
-----	<p><u>Art. 75-F. Os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.</u></p>

Fonte: Elaborado pelos autores com base na Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017 e Medida provisória Nº 1.108, de 25 de março de 2022.

A remuneração por produção ou tarefa pode favorecer o trabalho precário que privilegia/espelha os fatores econômicos em detrimento à saúde do trabalhador. Mas além disso, são medidas que fragilizam a regulação pública do trabalho e promovem a quebra de solidariedade entre os trabalhadores (31).

A MP inclui o entendimento do termo “trabalho remoto” como um sinônimo do teletrabalho. Além disso, inova ao inserir o regime híbrido de teletrabalho, ou seja, admitir o comparecimento, sobretudo habitual, do empregado às dependências da empresa, sem que isso desnature o regime de teletrabalho. Promove uma ação afirmativa ao priorizar no Art. 75-F as vagas de teletrabalho para os trabalhadores com deficiência ou aqueles com filhos de até quatro anos de idade.

Na contramão de outros países, omite-se ao não tratar o direito à desconexão com a profundidade necessária. Apenas faz menção de que devem ser impostos limites aos horários e aos meios de comunicação entre empregado e empregador, de modo a permitir que sejam assegurados os repousos legais, a exemplo do intervalo intrajornada, do horário noturno, do descanso semanal remunerado e das férias.

Em face do exposto, consideramos a política insuficiente no sentido de proteção à saúde, à segurança, ao direito à desconexão, à duração diária da jornada de trabalho, às adequadas condições do meio ambiente de trabalho, à prevenção de acidentes de trabalho, a doenças ocupacionais associadas ao teletrabalho e à proteção da privacidade e dos dados pessoais aos trabalhadores. A perda de fronteiras entre casa e trabalho é considerado um fator de risco no teletrabalho (32) e, por conseguinte, requer uma política pública adequada.

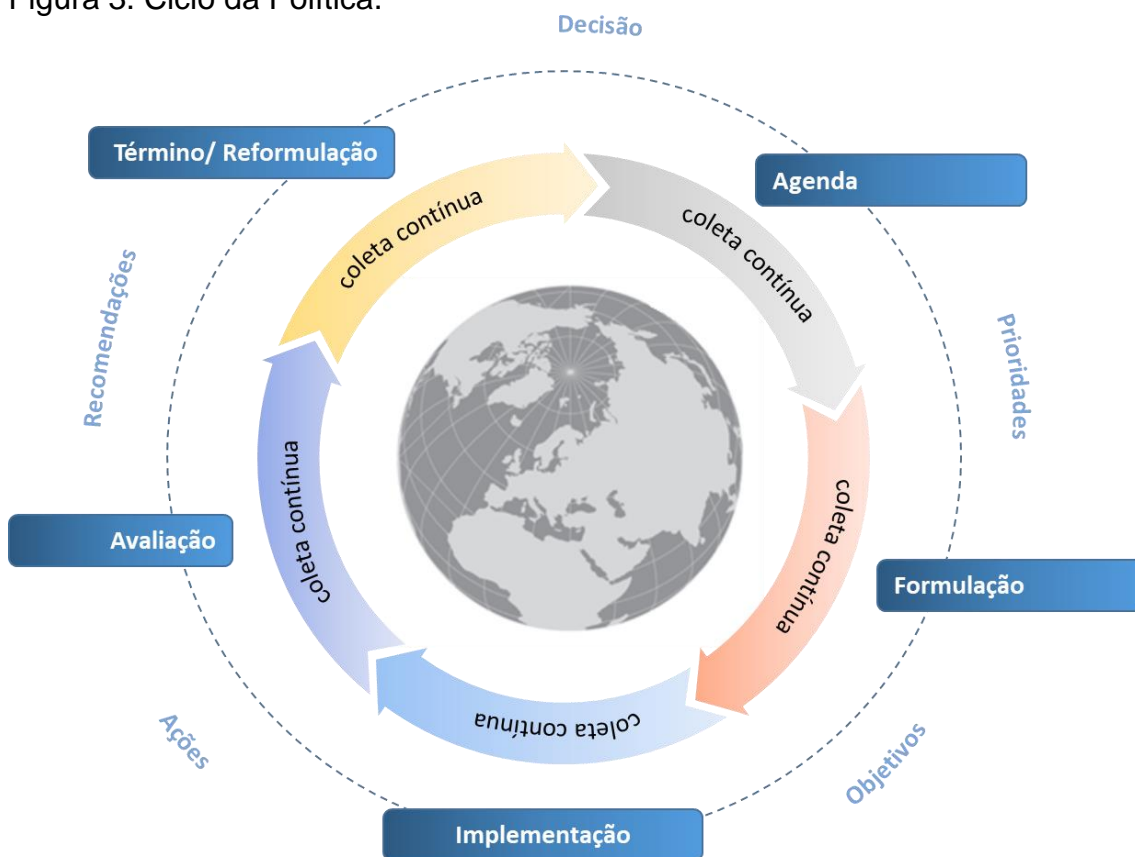
Um olhar do ciclo da política

É importante frisar que devemos olhar as políticas para o teletrabalho como totalidades, desde a análise do ciclo das políticas (33,34), ilustrado pela Figura 3. O teletrabalho e suas políticas implementadas pela UE e Mercosul exibe esta dinâmica atravessada pelos imperativos, conforme os aspectos mais significativos anteriormente discutidos.

Há uma forte argumentação no sentido de fazer uma reflexão pormenorizada do momento do ciclo que é o da estimação do problema e o da implementação. Provavelmente as políticas que envolvem o teletrabalho tenham transitado com maior cuidado por esses dois pontos do ciclo, dada a natureza complexa do teletrabalho envolver uma ruptura com tradições das relações de trabalho, ao introduzir novas formas de realização do trabalho, novas leituras do espaço, do tempo e uma reconfiguração das relações clássicas do trabalho no capitalismo. Saúde e trabalho, ou melhor, trabalho e saúde, constituem dois conceitos decisivos nessa reconfiguração, especialmente porque desenharam uma nova compreensão da política e da legislação.

Ao discutirmos a agenda, podemos afirmar que adquiriu-se uma celeridade significativa, marcada pela conjuntura imposta pela pandemia. Mesmo admitindo que o teletrabalho seja uma tendência, a pandemia impôs uma agenda que reconfigurou a tendência inicial dos anos 1990 do teletrabalho, para convertê-lo, em nome da continuidade da atividade econômica em todos seus setores, em algo massivo, envolvendo todas as atividades da sociedade em seu conjunto.

Figura 3. Ciclo da Política.



Fonte: elaboração dos autores.

A necessidade de agir, frente à gravidade que revestiu (e reveste) a atual pandemia, parece ter feito com que o processo de política, como um ciclo, tenha sido visto e revisto inúmeras vezes, para ir incrementando ajustes de uma situação que fomos conhecendo aos poucos e lidando com seu ineditismo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os parlamentos Europeu e do Mercosul podem ter transitado pela visão do processo de política, buscando ter uma compreensão do problema sanitário global e de como o trabalho humano se insere nesse contexto.

No caso específico das políticas que foram “atravessadas” pela pandemia, é possível afirmar que houve distintos níveis de tensão para atingir certos rumos ou direção, muitas vezes contraditórios, vindos desde solicitações/questões econômicas e/ou sanitárias. Não obstante, fez com que analistas locais responsáveis pela sua implementação, lançassem mão da análise retrospectiva para compreender a trajetória da política.

Com o fim das fronteiras e dos limites que distinguem as esferas do trabalho e da residência do trabalhador, destacamos que a política de proteção dos trabalhadores deve ser regulada em todos os aspectos, não se tornando um mecanismo de precarização do trabalho, pelo contrário, garantindo a saúde, a segurança e a proteção do trabalhador.

Exemplificando, no modelo em que o próprio trabalhador que estabelece os objetivos a serem alcançados, pode se render à livre coerção de maximizar seu desempenho, como um excesso de trabalho aguçado numa auto-exploração associada ao sentimento de liberdade. É importante chamar a atenção para este caráter de exigência que se exerce sobre si mesmo. Isto é combinado com um modelo de desenvolvimento das forças produtivas do capitalismo que, fazendo uso das tecnologias de informação e comunicação, invadiu as casas das pessoas e alongou os dias de trabalho em função dos resultados esperados - o trabalhador agora, à mercê de sua suposta autonomia para limitar o uso do tempo, planeja sua agenda.

O teletrabalho do ponto de vista empresarial mostra vantagens: mais individualização do trabalho; maior distância social; menos solidariedade e relações coletivas no espaço de trabalho (onde floresce a consciência das condições reais de trabalho), as tecnologias de informação e comunicação são ao mesmo tempo instrumentos de liberdade e de servidão (37, 38). Não obstante o distanciamento da organização sindical, tendência crescente à eliminação dos direitos fim da separação entre tempo de trabalho e tempo de vida (já que as metas nefastas ou são pré-estabelecidas ou são internalizadas nas subjetividades dos que trabalham) (38).

Sendo assim, o olhar da perspectiva brasileira não deve ser de repetir o modelo adotado em outros países. Compreender a articulação entre produção, trabalho e

saúde, reflete a diversidade dos mundos políticos e sociais e pode favorecer a construção de políticas públicas de qualidade.

Para lidar com as crises que se seguirão, diante das insuficiências políticas, econômica e sociais reveladas, assim como do retrocesso, é necessário mudarmos de via. Isso se dá por meio de conhecimento e pensamento capaz de responder aos desafios das complexidades - sanitárias, econômica, ecológica, nacional, mundial – e aos desafios das incertezas. Acreditamos que o pensamento complexo é a via capaz de revolucionar a política, a economia e lidar com as crises que se seguirão (37).

AGRADECIMENTOS

Este estudo foi parcialmente financiado pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de financiamento 001; Instituto Federal do Paraná.

REFERÊNCIAS

1. Bento FR. Fronteiras, significado e valor – a partir do estudo da experiência das cidades-gêmeas de Rivera e Santana do Livramento. Revista Conjuntura Austral, v. 3, n. 12, p. 43-60, Jun-jul 2012.
2. European Agency for Safety and Health at Work. Regulating telework in a post-COVID-19 Europe [Internet]. 2021. Available from: https://osha.europa.eu/sites/default/files/2021-11/Telework_post_COVID.pdf
3. Eurofound and the International Labour Office. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work [Internet]. Vol. 1, Eurofound, ILO. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva; 2017. 80 p. Available from: eurofound.link/ef1658EN
4. Organização Internacional do Trabalho. As normas da OIT e a COVID-19 (coronavírus) Perguntas frequentes. 2020;
5. International Labour Office. Ensuring decent working time for the future: General survey concerning working-time instruments [Internet]. Information and reports on the application of Conventions and Recommendations. Report III (Part B) International Labour Conference 107th Session. 2018. 371 p. Available from: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_618485/lang--en/index.htm

6. World Health Organization and International Labour Organization. Healthy and safe telework: technical brief [Internet]. technical brief. Geneva: World Health Organization and the International Labour Organization; 2021. Available from: <https://apps.who.int/iris/rest/bitstreams/1406780/retrieve>
7. Bérastégui P. Teleworking in the aftermath of the covid-19 pandemic : enabling conditions for a successful transition. Brussels; 2021.
8. Frey K. Políticas públicas: um debate conceitual e reflexões referentes à prática da análise de políticas públicas no Brasil. Planej e Políticas Públicas [Internet]. 2000;21:211–59. Available from: <http://www.en.ipea.gov.br/>
9. Villanueva LFA. Problemas públicos y agenda de gobierno. Miguel Angel Porrua; 2007.
10. Adrjan P, Ciminelli G, Judes A, Koelle M, Schwellnus C, Sinclair T. Will it stay or will it go? Analysing developments in telework during COVID-19 using online job postings data [Internet]. Vol. 21, OECD Productivity Working Papers. 2021. Available from: https://www.oecd-ilibrary.org/economics/will-it-stay-or-will-it-go-analysing-developments-in-telework-during-covid-19-using-online-job-postings-data_aed3816e-en
11. Eurofound. Living, working and COVID-19 [Internet]. Luxembourg; 2020 [cited 2021 May 15]. Available from: www.eurofound.europa.eu
12. European Commission. Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to. Luxembourg; 2020.
13. International Labour Organization - ILO. At least 23 million people have transitioned to teleworking in Latin America and the Caribbean [Internet]. Geneva; 2021 [cited 2022 May 17]. Available from: https://www.ilo.org/caribbean/newsroom/WCMS_811296/lang--en/index.htm
14. 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 199 [Internet]. Brasília. Diário Oficial da União de 14 de julho de 2017.; 2017. Available from: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm
15. Brasil. Medida Provisória Nº 1.108, de 25 de março de 2022 [Internet]. DOU - Imprensa Nacional; 2022. Available from: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.108-de-25-de-marco-de-2022-388651514>
16. Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social. Teletrabajo, motor de inclusión sociolaboral [Internet]. Buenos Aires; 2007. Available from: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo-0/materiales-acerca-de-teletrabajo>
17. Colombia. Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover

- y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones [Internet]. BOGOTÁ; 2008. Available from: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>
18. ELAC Information Society Programme. eLAC2007 - Plan of Action for the Information Society in Latin America and the Caribbean. Santiago; 2005.
 19. ELAC Information Society Programme. Newsletter nº 8 Production Sector. Newsletter nº 8. Santiago; 2009.
 20. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Un acercamiento a la medición del teletrabajo: Evidencia de algunos países de América Latina [Internet]. Santiago de Chile; 2012 [cited 2022 Apr 17]. Available from: <http://www.cepal.org/Socinfo>.
 21. ETUC, UNICE/UEAPME, CEEP. Framework Agreement on Telework. Brussels; 2002.
 22. Portugal A da R. Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto. Aprova o Código do Trabalho [Internet]. Lisboa; 2003. Available from: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm
 23. European Parliament. The right to disconnect. European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181(INL)) [Internet]. 2021. Available from: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BR
 24. Parlamento do Mercosul. Comissão de Trabalho do PARLASUL propõe medidas para proteção dos empregos nos países do MERCOSUL frente a crise da Pandemia da COVID-19 [Internet]. 2020 [cited 2022 May 8]. Available from: <https://www.parlamentomercosur.org/innovaportal/v/17936/2/parlasur/comissao-de-trabalho-do-parlasul-propoe-medidas-para-protecao-dos-empregos-nos-paises-do-mercosul-frente-a-crise-da-pandemia-da-covid-19.html>
 25. Mercosul. Declaracao Sociolaboral do Mercosul 2015 [Internet]. Brasília; 2015. Available from: [https://documentos.mercosur.int/simfiles/declaraciones/58033_PT_Declaracao Sociolaboral.pdf](https://documentos.mercosur.int/simfiles/declaraciones/58033_PT_Declaracao_Sociolaboral.pdf)
 26. Mercosur CS del M. CSLM/ACTA Nº 02/20 [Internet]. 2020. Available from: https://documentos.mercosur.int/simfiles/docreuniones/81673_CSLM_2020_ACTA02_ES.pdf
 27. Mercosur CS del M. Política Sociolaboral del Mercosur 1991-2021. 2021.
 28. Mercosul CS do. Projeto de Recomendação Nº 01/21 “Fortalecimento das Condições de Trabalho no MERCOSUL” [Internet]. 2021. Available from: <https://calendario.mercosur.int/proynormativas/3739>
 29. Riggiozzi, Pía. Coronavirus y el desafío para la gobernanza regional en América

Latina. Análisis Carolina, 30 mar. 2020.

30. Brasil. Medida Provisória Nº 927, de 22 de março de 2020 [Internet]. 2020 [cited 2021 May 12]. Available from: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>
30. Brasil. DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. [Internet]. Brasília; 1943. Available from: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm
31. Krein JD. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. *Tempo Soc* [Internet]. 2018 Jan 1 [cited 2022 May 16];30(1):77–104. Available from: <http://www.scielo.br/j/ts/a/WBdDjRLGTC5XffZDqPThnbs/?lang=pt>
32. European Agency for Safety and Health at Work. New forms of work in the digital era : implications for psychosocial risks and musculoskeletal disorders. 2021.
33. Villanueva LFA. *El Estudio de las Políticas Públicas*. Colección. México: Miguel Angel Porrúa; 1992. 291 p.
34. May J V., Wildasky AB. *The policy cycle*. London: Beverly Hills; 1977.
35. Câmara dos Deputados Brasileira. Portal da Câmara dos Deputados [Internet]. 2022 [cited 2022 May 16]. Available from: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2258556&ord=1>
36. Congresso Nacional Brasileiro. Busca - Portal do Congresso Nacional [Internet]. 2022 [cited 2022 May 16]. Available from: <https://www6g.senado.leg.br/busca-congresso/?q=PL+TELETRABALHO>
37. Morin E. *É hora de mudarmos de via: lições do coronavírus*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2020.
38. Antunes R. *Coronavírus: O trabalho sob fogo cruzado (Pandemia Capital)*. São Paulo: Boitempo Editorial; 2020.

5.5 A JUSTIÇA NÃO PODE PARAR?! OS IMPACTOS DA COVID-19 NA TRAJETÓRIA DA POLÍTICA DE TELETRABALHO DO JUDICIÁRIO FEDERAL

Capítulo publicado na **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**

Print version ISSN 0303-7657

On-line version ISSN 2317-6369

Rev. bras. saúde ocup. vol.45 São Paulo 2020 Epub Nov 27, 2020

<https://doi.org/10.1590/2317-6369000025920>

DOSSIÊ COVID-19 E SAÚDE DO TRABALHADOR/ARTIGO

Can't justice stop?! The covid-19 impact on the Brazilian Federal Judiciary teleworking policy

Evelise Dias Antunes^{a b}

<http://orcid.org/0000-0002-1875-5538>

Frida Marina Fischer^{b c}

<http://orcid.org/0000-0001-9403-6300>

^aInstituto Federal do Paraná (IFPR). Curitiba, PR, Brasil.

^bUniversidade de São Paulo (USP), Faculdade de Saúde Pública, Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública. São Paulo, SP, Brasil.

^cUniversidade de São Paulo (USP), Faculdade de Saúde Pública, Departamento de Saúde Ambiental. São Paulo, SP, Brasil.

RESUMO

Introdução: o teletrabalho tornou-se um recurso necessário diante da crise de emergência em saúde pública causada pelo novo Coronavírus (Sars-CoV-2).

Objetivo: analisar a trajetória da regulamentação do teletrabalho no Setor Judiciário Federal e como foi impactada pela pandemia da covid-19.

Métodos: estudo descritivo com base em resoluções que regulamentaram o teletrabalho na Justiça Federal.

Resultados: o teletrabalho foi iniciado no Judiciário Federal em 2013, quando o Tribunal da 4ª Região publicou a primeira resolução a respeito. Em 2016, o Conselho Nacional de Justiça o regulamentou nacionalmente e cada Tribunal emitiu normativas complementares. Diante da pandemia, para não paralisar suas atividades devido ao isolamento e ao distanciamento social, o Judiciário Federal rapidamente estabeleceu o teletrabalho integral e compulsório a todos os magistrados, servidores e estagiários, porém com a adoção de diferentes metas e ações pelos tribunais. Aspectos ambientais, individuais e familiares, da organização e da natureza do trabalho devem ser observados na implementação do teletrabalho.

Conclusão: os resultados sugerem que os desafios da realização do teletrabalho durante a crise devem contribuir para análise e aperfeiçoamento das normas, metas e políticas públicas vigentes em teletrabalho no Judiciário e nos demais setores, assim como para o entendimento e prevenção dos seus impactos à saúde dos trabalhadores e trabalhadoras.

Palavras-chave: teletrabalho; justiça federal; covid-19; políticas públicas; saúde do trabalhador.

ABSTRACT

Introduction: working remotely has become a necessary resource in face of the public health emergency crisis caused by the new Coronavirus (Sars-CoV-2).

Objective: to analyze the trajectory of remote working regulation in the Brazilian Federal Judiciary and how the covid-19 pandemic outbreak affected that process.

Methods: descriptive study based on the federal judiciary teleworking regulations.

Results: the federal judicial system started to adopt teleworking in 2013, when the Forth Region Court published the first resolution on this topic. In 2016, the National Council of Justice regulated it nationally and each Court issued additional regulations. Due to the pandemic and aiming at keeping its activities during lockdown and social distancing measures, the Federal Judiciary quickly established full and compulsory remote working to all magistrates, civil workers and trainees. However, each court adopted different goals and took distinct actions. Individual and family aspects, as well as work environment, organization and nature were considered for the teleworking implementation.

Conclusion: the results suggest that the challenges of remote working during the pandemic crisis should contribute to the analysis and improvement of current regulations, goals and public policies, whether in the Judiciary or in all other sectors, as well as to understand and prevent their impacts on workers' health.

Keywords: teleworking; federal court; covid-19; public policies; occupational health.

INTRODUÇÃO

Novos desafios ao mundo do trabalho não eximem as instituições públicas brasileiras. A pandemia da covid-19 impactou o mundo, a vida, o meio ambiente, a economia, tecnologia, as instituições e as relações em uma velocidade sem precedentes. Em 30 de janeiro de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou que o surto da doença causada pelo novo Coronavírus constituía uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional - foi a sexta vez na história que isso ocorreu¹. Em 11 de março de 2020, a covid-19 foi caracterizada pela OMS como uma pandemia.

Em 3 de fevereiro de 2020, o Ministério da Saúde do Brasil declarou Emergência em Saúde Pública de importância nacional em decorrência da infecção humana pelo novo Coronavírus². Sendo que 45 dias depois foi anunciado o estado de transmissão comunitária em todo o território nacional.

No mundo, foram confirmados 45.963.075 casos de COVID-19 e 1.192.830 mortes. Já o Brasil confirmou 5.516.658 casos e 159.477 mortes até o dia 1 de novembro de 2020¹. As medidas preventivas recomendadas pela OMS são o isolamento e distanciamento social diante de uma doença desconhecida, causada por um vírus que possui longa permanência em superfícies e sem tratamentos conhecidos¹.

A pandemia como um fenômeno social trouxe mudanças à sociedade, fomentando diversas perguntas, como: diante de um momento nunca vivido, como repensar o trabalho? Quais indicadores são relevantes para a definição de políticas públicas, estratégias e ações de enfrentamento relacionadas ao trabalho? O setor Judiciário pode parar? Por quanto tempo? Mesmo diante dessas e de outras perguntas, não houve tempo o suficiente para reflexão e muitas ações tiveram que ser desenvolvidas rapidamente. As experiências de outros países mostravam que as decisões que usualmente levariam anos sendo deliberadas passaram a ser tomadas em dias ou horas.

As medidas de distanciamento social impostas aos cidadãos estimularam a extensão do teletrabalho na sociedade. A literatura não registrava casos de implementação de teletrabalho como resultado de uma crise de saúde. Uma situação sem precedentes se instaurou, conduzindo a maioria das organizações (públicas e privadas) a pedirem aos seus trabalhadores que trabalhassem remotamente, a partir de casa. Se o risco da covid-19 não existisse, não haveria uma implementação de práticas de teletrabalho de forma ágil e massiva como a ocorrida.

O Judiciário Federal decidiu em 19 de março pelo teletrabalho compulsório³, ou seja, um dia antes do Ministério da Saúde (MS) declarar estado de transmissão comunitária. Recomendações de isolamento e distanciamento social faziam parte da primeira portaria publicada pelo MS e o teletrabalho tornou-se uma resposta rápida à necessidade de implementar uma solução coordenada, porém não isenta de desafios.

O objetivo deste estudo é analisar a trajetória da regulamentação da política de teletrabalho no setor Judiciário Federal Brasileiro e como ela foi impactada pela pandemia da covid-19. Também visa subsidiar a discussão e aprimoramento das políticas públicas de teletrabalho no Brasil, especialmente nas organizações públicas, uma vez que os marcos legais têm um papel estruturante na implementação de medidas.

MÉTODOS

Este estudo é de natureza descritiva⁴, com base documental e normativa, tendo como objetivo a compreensão, explanação e especificação de um fenômeno. Empregou-se o método comparativo⁴ pela investigação de instituições, fenômenos e fatos, com vistas a ressaltar as diferenças e similaridades entre eles.

Como procedimento metodológico, é utilizada a análise qualitativa de conteúdo⁵ compreendendo que, ao analisarmos e interpretarmos os resultados, contrastaremos tanto a diferença quanto a homogeneidade em busca da construção

de uma matriz de análise. Constituem-se como fontes documentais as Resoluções que regulamentaram o teletrabalho na Justiça Federal de 2013 até junho de 2020.

Também nos valem da análise de políticas, que consiste em um processo (*policy process*) que se distingue nas fases de agenda, formulação, implementação e avaliação. Esse processo abrange não só a interação entre diversos elementos, como também problemas, soluções, atores e interesses, dentre outros⁶.

A partir da observação do ciclo de análise de políticas⁶, esta pesquisa tem como recorte a análise da fase de formulação. Essa etapa consiste no estabelecimento da política, ou seja, nesse caso são os documentos promulgados (resoluções). Nessas resoluções, estão definidos os objetivos, metas, aspectos referentes a implementação com vistas a resolver a demanda da realidade - a agenda da política.

A pesquisa foi aprovada junto ao Comitê de Ética e Pesquisa da Faculdade de Saúde Pública da USP sob número 15180319.9.0000.5421.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Precedências do teletrabalho

O teletrabalho é um assunto discutido mundialmente, inspirando pesquisas sobre transporte, planejamento urbano, ética, direito, estudos organizacionais e trabalho moderno⁷⁾⁻⁽¹⁶. O precursor dos estudos sobre essa modalidade foi o americano Jack Nilles¹¹, que tinha como foco o impacto potencial da utilização de telecomunicações e tecnologia de computadores como alternativa ao transporte urbano, criando estações de trabalho em centros próximos às casas ou nelas próprias, evitando o deslocamento para o trabalho.

As estatísticas apresentadas no relatório da Organização Internacional do Trabalho¹⁰ (OIT) mostram que o teletrabalho está em ascendência, em ritmo acelerado, desde o início do século 21 em toda a Europa. Alguns exemplos

representativos são a França, com aumento de 7% (em 2007) para 12,4% (em 2012), e a Suécia, onde teletrabalhadores aumentaram de 36% em 2003 para 51% em 2014⁹.

Diferentes denominações são encontradas nas línguas portuguesa e inglesa para a modalidade. Em português temos teletrabalho, trabalho em domicílio, à distância ou remoto, e na língua inglesa encontramos os termos *home-working*, nos Estados Unidos, e *telecommuting*, na Europa. Há ainda outras variações, incluindo *telework*, *work-at-distance*, *off-site work* e *remote work*. A ideia principal é a mesma, de que as atividades de trabalho sejam realizadas fora das instalações da empresa.

Entretanto, distingue-se aqueles que trabalham principalmente de casa de trabalhadores móveis (que atuam em diferentes locais), assim como a frequência e o uso feito da tecnologia (Quadro 1). Considera-se que esses aspectos, de acordo com a intensidade, podem ter diferentes consequências para as condições de trabalho¹⁰.

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Art. 75-B, Lei nº 13.467/2017)¹⁷ definiu teletrabalho como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

A implementação do teletrabalho na governança pública brasileira iniciou-se no Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO) com um projeto piloto em 2006. Seguiram-se o Tribunal de Contas da União (TCU) em 2009, Receita Federal em 2010 e Advocacia Geral da União em 2011. No Poder Judiciário, foi regulamentado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em 2016, por meio da Resolução nº 227/2016¹⁸, chegando ao Supremo Tribunal Federal em 2018¹⁹.

Quadro 1 Categorias de teletrabalho de acordo com o uso de tecnologia de informação e de comunicação e local de trabalho

Modalidade	Definição	Uso da tecnologia	Local de trabalho
Teletrabalho regularmente em casa	Trabalhadores que trabalham regularmente a partir de casa utilizando tecnologias de informação e comunicação (TIC).	Sempre ou quase o tempo todo.	De casa, várias vezes ao mês. Em outros locais, (exceto as instalações do empregador) com menor frequência.
Alta mobilidade	Trabalhadores que trabalham regularmente em vários locais, com elevado nível de mobilidade, e utilizam TIC.	Sempre ou quase o tempo todo.	Várias vezes por semana, em pelo menos dois locais que não sejam as instalações do empregador, ou diariamente em pelo menos um outro local.
Ocasional	Trabalhadores que trabalham em um ou mais locais fora das instalações do empregador apenas ocasionalmente e com grau de mobilidade muito inferior ao do grupo de alta mobilidade.	Sempre ou quase o tempo todo.	Menor frequência e/ou menos locais do que o trabalhador de alta mobilidade.

Fonte: Eurofound e Organização Internacional do Trabalho¹⁰ (tradução nossa).

O CNJ¹⁸ definiu teletrabalho como “modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos”. Já o Tribunal Regional de Justiça da 4ª Região²⁰ (TRF4) o definiu como “atividade laboral executada, em parte ou em sua totalidade, em local diverso daquele estabelecido pela administração para a realização do trabalho presencial atribuído à unidade de lotação, mediante a utilização de tecnologias de informação e de comunicação”. Foi subdividido em duas categorias, sendo teletrabalho em domicílio, “aquele executado na residência do servidor” e teletrabalho distribuído²⁰.

Diversas perspectivas que influenciam no teletrabalho são discutidas na literatura. Belzunegui-Eraso e Erro-Garcés²¹ ampliam a abordagem proposta por Baruch e Nicholson⁷ e consideram cinco fatores que podem favorecer o teletrabalho. Primeiro, as dimensões individuais, como alta escolaridade, idade, sexo, raça, atitudes pessoais e necessidades. No Brasil, foi identificado na Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios (PNAD)²², durante a covid-19, maior uso de teletrabalho por homens brancos e com ensino superior. O segundo aspecto, também de natureza individual, são a casa e a família, considerando-se a presença de crianças, as relações

familiares, assim como a infraestrutura (espaço físico) e a posse e uso de computadores^{7),(21}.

O terceiro fator a ser levado em conta é a natureza do trabalho e o uso da tecnologia^{7),(21}. Trabalhadores do “conhecimento”, caracterizados por alta qualificação, grande quantidade de trabalho, necessidade de concentração, algum grau de autonomia e uso da tecnologia, são os principais teletrabalhadores¹⁰. Não obstante, o quarto aspecto é a estratégia e cultura organizacional^{7),(21}. Essas impactam na organização do tempo, flexibilidade de local, performance, confidencialidade da informação, entre outros aspectos¹⁰.

O quinto fator elencado abrange meio ambiente, segurança e aspectos legais²¹. Dos impactos ambientais relacionados à urbanização e ao trânsito emergiu a necessidade do teletrabalho^{11),(21}. Quanto à segurança, há poucos estudos que analisam a relação entre o teletrabalho e problemas que emanam de desastres naturais ou problemas sanitários²¹. No que tange aos aspectos legais, há necessidade de regulamentos específicos sobre o assunto^{10),(21}.

Teletrabalho no Judiciário Federal até o início da pandemia de covid-19

No ano de 2009, a Justiça iniciou a implantação do processo eletrônico judicial e administrativo²³. Essa política ainda está em implementação em alguns tribunais, sendo que apenas 16,2% do total de 28,1 milhões de processos que ingressaram em 2018 o fizeram de forma física²⁴. Isso possibilitou a realização do trabalho remoto com uso de tecnologias de informação e comunicação, entre outros fatores considerados, e levou à decisão do Poder Judiciário Federal pela implementação do teletrabalho na Justiça Federal²⁵.

Os resultados revelam que o teletrabalho na Justiça Federal foi regulamentado paulatinamente nos cinco Tribunais Regionais Brasileiros, sendo o pioneiro nessa implementação o TRF4, em 2013²⁶. Essa prática motivou a agenda pela formulação de uma Política Nacional pelo Conselho Nacional de Justiça. Até o primeiro semestre

de 2020, foram encontradas 13 resoluções publicadas a respeito, sendo a primeira de 2013.

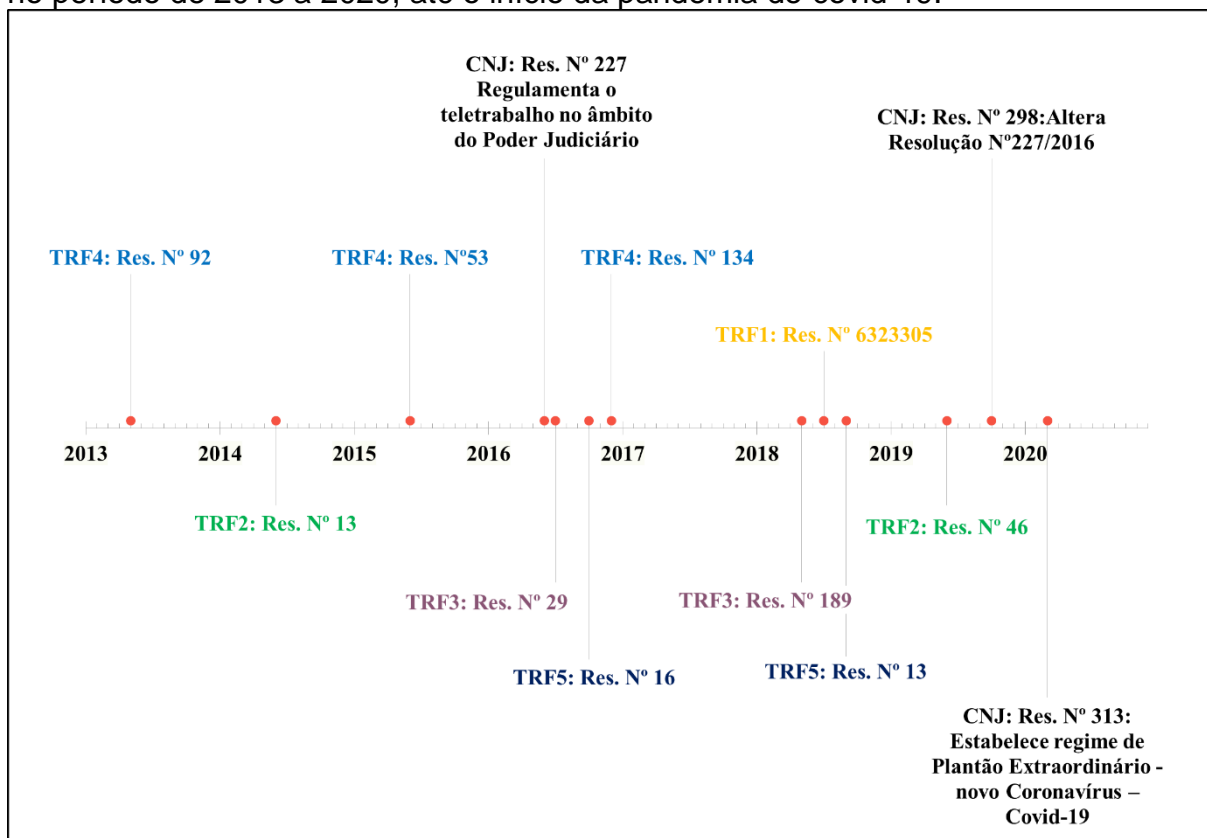
Considerando essa e outras experiências bem-sucedidas, em 2015, a Comissão Permanente de Eficiência Operacional e Gestão de Pessoas do CNJ submeteu à consulta pública uma minuta de Resolução que foi consolidada em 2016, resultando na regulamentação do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário - a Resolução nº 227/2016¹⁸, conforme mencionado anteriormente.

A força de trabalho da Justiça Federal é composta por mais de 46 mil pessoas, sendo 1.917 magistrados, 28.410 servidores e 15.682 auxiliares (conciliadores, estagiários, Juízes leigos, terceirizados, trabalhadores de serventias privatizadas, voluntários)²⁴. Porém, o teletrabalho não está acessível a todos.

A Resolução nº 227/2016¹⁸ veda a participação no teletrabalho àqueles que: estejam em estágio probatório, que tenham subordinados, ocupem cargo de direção ou chefia, apresentem contraindicações por motivo de saúde constatadas em perícia médica, tenham sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação (Art. 5, I, Res. 227/2016 CNJ). Também define prioridade aos servidores com deficiência, que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência e gestantes e lactantes. Podemos inferir que essas prioridades atendem à maior necessidade de flexibilização do tempo, diminuindo a quantidade de afastamentos do trabalho. Ainda, prioriza atender aqueles que demonstrem comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização, que estejam gozando de licença para acompanhamento de cônjuge, sendo que nesse caso, o teletrabalho apresenta-se como uma solução para preservar um servidor que não tenha substituto diante de um cenário de sobrecarga de trabalho (Art. 5, II, Res. 227/2016 CNJ)¹⁸.

A realização do teletrabalho é facultativa, a critério dos órgãos do Poder Judiciário e dos gestores das unidades. A fim de adequar, especificar e regulamentar a matéria às suas necessidades, os Tribunais Federais editaram atos normativos complementares em diferentes momentos, como ilustra a linha do tempo das regulamentações do teletrabalho na Justiça Federal (Figura 1).

Figura 1 Resoluções (13) sobre teletrabalho nos Tribunais de Justiça Federal e CNJ, no período de 2013 a 2020, até o início da pandemia de covid-19.



Fonte: elaborada pelas autoras.

As diferenças entre os Tribunais Federais, ponderando a extensão continental do país, não são possíveis de serem contempladas nesta discussão. Destacamos que a principal delas é a distribuição populacional por unidade judiciária, que, conseqüentemente, tem distintos portes e realidades²⁴.

Na análise das resoluções sobre teletrabalho vigentes nos cinco tribunais, verificamos similaridades nos conteúdos, porém, em diferentes ordens e forma de apresentação, contemplando os itens definidos na Resolução do CNJ¹⁸. Todas incluem uma ementa e disposições gerais que contemplam a mesma definição para teletrabalho. Incluem também condições para a realização do teletrabalho. Há extensos itens de direitos e deveres dos servidores, seguidos de deveres dos gestores condensados. Não obstante, contemplam a necessidade de acompanhamento e capacitação, critérios para o cancelamento e disposições finais. Adaptamos as categorias utilizadas pela Organização Internacional do Trabalho (ILO, sigla em inglês

para *International Labour Organization*)²⁷ para desenvolver a análise comparativa das resoluções apresentada no Quadro 2.

Quadro 2 Análise comparativa das resoluções de teletrabalho no Judiciário Federal

Áreas-chave das resoluções do teletrabalho/ CNJ e Tribunais	CNJ	TRF 1	TRF 2	TRF 3	TRF 4	TRF 5
Fornece uma ou mais definições legais (teletrabalho, teletrabalhador)	X	X	X	X	X	X
Fornece referência às condições e regras (direitos, aplicabilidade, duração ou prazo máximo, retorno ao local de trabalho, acesso ao local de trabalho etc.)	X	X	X	X	X	X
Esboça as condições de proteção de dados	X	X	X	X	X	X
Esboça questões de privacidade		X			X	X
Fornece referência à segurança e saúde organizacional (equipamentos, estresse e saúde mental etc.)*						
Inclui disposições específicas relativas às responsabilidades do servidor de dispor de espaço físico, mobiliários e equipamentos próprios e adequados para o teletrabalho e de manutenção de tal equipamento	X	X	X	X	X	X
Inclui informações sobre compensação de custos caso o trabalhador tenha que dispor dos equipamentos*						
Requer um acordo por escrito entre gestor e servidor como uma condição para participação no teletrabalho	X	X	X	X	X	X
Requer um acordo de negociação coletiva aplicável, como uma condição para participação no teletrabalho*						
Requer tanto aos gestores quanto aos trabalhadores uma capacitação completa em teletrabalho*						
Fornece informações sobre a organização do trabalho (tempo de trabalho e horas extras, frequência do teletrabalho, local de trabalho, carga de trabalho, medição e avaliação de desempenho, metas, relatórios, monitoramento etc.)	X	X	X	X	X	X
Sua aplicação requer uma forma de consulta com os parceiros sociais; isso inclui uma referência particular relativa à representação coletiva de teletrabalhadores*						
Requer instituir uma Comissão de Gestão de Teletrabalho	X	X	X	X	X	X
Inclui referência à flexibilidade ou ao direito de desconexão (não embarçar o direito ao tempo livre)	X	X		X	X	X
Inclui referência à natureza do teletrabalho (voluntário)	X	X	X	X	X	X
Fornece informações sobre como o teletrabalho deve ser implementado (procedimentos para execução)	X	X	X	X	X	X

Áreas-chave das resoluções do teletrabalho/ CNJ e Tribunais	CNJ	TRF 1	TRF 2	TRF 3	TRF 4	TRF 5
Fornecer informações sobre formalidades, como procedimentos de comunicação de acidentes*						
Prevê mecanismos de acompanhamento e capacitação do servidores e gestores de teletrabalho	X	X	X	X	X	X
Solicita declaração de que cumpre todos os requisitos para realizar o teletrabalho	X	X	X		X	X
Fornecer referência a vistoria no local de trabalho durante todo período de realização do teletrabalho	X					
Esclarece como se dará a vistoria no local de trabalho durante o período de realização do teletrabalho*						
Prevê disponibilização no site Portal da Transparência dos nomes dos servidores que atuam no regime de teletrabalho	X	X	X	X	X	X

*Essas categorias não constam das Resoluções analisadas.

Fonte: elaborada pelas autoras.

Em continuidade à análise das resoluções, contrastes significativos foram encontrados no que tange ao estabelecimento das metas e, em um tribunal, à limitação da quantidade de servidores em teletrabalho por unidade (Quadro 3).

A Justiça Federal registrou 70% de taxa média de congestionamento de processos (indicador percentual de casos que permaneceram pendentes em relação aos que tramitaram no ano), sendo a carga de trabalho de 8.370 processos por magistrado e 693 por servidor da área jurídica no ano de 2018. A taxa de congestionamento é maior na Justiça Federal de 1º Grau, registrada em 85,6%²⁴.

Quadro 3 Comparação da análise das metas e da limitação da quantidade de servidores nas Resoluções de Teletrabalho no Judiciário Federal

<i>Tribunal (ano da Resolução)</i>	<i>Determinação de metas de desempenho dos servidores em regime de teletrabalho comparada à dos servidores que executam a mesma atividade nas dependências do órgão</i>	<i>Limitação da quantidade de servidores em teletrabalho por unidade</i>
CNJ (2018)	Não define porcentagem, porém, deve ser superior	Definida por proposta da Comissão de Gestão do Teletrabalho de cada órgão
TRF1 (2018)	Não define porcentagem, porém, deve ser superior	Máximo de 30%, facultada a majoração para 50%, a critério da Presidência do Tribunal
TRF2 (2019)	Igual ou superior à dos servidores que executam a mesma atividade	Limitada a 30%, facultada a majoração para 50%, a critério da Presidência do Tribunal ou Diretorias do Foro das Seções Judiciárias
TRF3 (2016)	Até 30% superior	30% de sua lotação, admitida excepcionalmente a majoração para 50%, a critério da Presidência do Tribunal, da Diretoria do Foro da Seção Judiciária de São Paulo e da Diretoria do Foro da Seção Judiciária de Mato Grosso do Sul
TRF4 (2016)	Até 10% superior	Limitada a 30% de sua lotação efetiva, admitida excepcionalmente a majoração para 50%, a critério da Presidência do Tribunal
TRF5 (2016)	No mínimo 15% superior	Limitada a 20% de sua lotação efetiva

Fonte: elaborada pelas autoras.

O aumento da produtividade é um dos benefícios do teletrabalho, segundo apontado na literatura^{10),(12)-(14),(28}. Corroborando esse entendimento, o primeiro objetivo descrito na resolução do teletrabalho é aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho dos servidores. Porém, esse entendimento não é tido como uma consequência do teletrabalho, mas uma exigência para tal. Conforme o artigo 6º, a partir da estipulação de metas de desempenho superiores, é previsto que:

Art. 6º A estipulação de metas de desempenho (diárias, semanais e/ou mensais) no âmbito da unidade, alinhadas ao Plano Estratégico da instituição, e a elaboração de plano de trabalho individualizado para cada servidor são requisitos para início do teletrabalho.

§ 1º Os gestores das unidades estabelecerão as metas a serem alcançadas, sempre que possível em consenso com os servidores, comunicando previamente à Presidência do órgão ou a outra autoridade por esta definida.

§ 2º A meta de desempenho estipulada aos servidores em regime de teletrabalho **será superior à dos servidores que executam mesma atividade nas dependências do órgão**, sem comprometer a proporcionalidade e a razoabilidade, e sem embaraçar o direito ao tempo livre²⁹. (grifo nosso)

Face à estipulação de meta de desempenho dos servidores em regime de teletrabalho ser superior à dos servidores que executam a mesma atividade nas dependências do órgão, verificamos uma desigualdade entre os tribunais, com variação de 0% a 30%, apresentadas na Quadro 3.

Perante as diferentes naturezas de atividade, o estabelecimento de metas se dá de maneiras distintas, seja pelas movimentações, quantidade de processos ou tempo para realização de tarefas. As resoluções versam que os gestores das unidades estabeleçam as metas e os prazos a serem alcançados, buscando sempre que possível consenso com os servidores. Dessa forma, não se pode garantir que a participação dos servidores nessa etapa resulte necessariamente na consonância com seus superiores.

Há um rompimento da tradicional troca da força de trabalho pelo tempo do servidor e o servidor passa a ser remunerado por produtividade, e não mais por horas trabalhadas. Ou seja, a administração do tempo ficará sob a responsabilidade do próprio trabalhador, segundo o que dispõe o artigo 7º.

Art. 7º O **alcance da meta de desempenho estipulada** ao servidor em regime de teletrabalho **equivale ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho**.

§ 1º Não caberá pagamento de adicional por **prestação de serviço extraordinário** para o alcance das metas previamente estipuladas¹⁸. (grifo nosso)

Visto que o tempo de deslocamento do servidor presencial não está incluso na jornada de trabalho, no caso do teletrabalhador que cumpre o mesmo horário, com as mesmas ferramentas e a mesma capacidade, por que as metas de desempenho devem ser superiores? O teletrabalho é visto como um privilégio? Aqueles que são estabelecidos como prioridade, como os servidores com deficiência ou que tenham filhos, alcançam um desempenho maior?

Art. 7º [...]

§ 2º Na hipótese de **atraso injustificado no cumprimento da meta, o servidor não se beneficiará da equivalência de jornada** a que alude o caput deste artigo, cabendo ao órgão ou ao gestor da unidade estabelecer regra para compensação, sem prejuízo do disposto no art. 10, caput e parágrafo único, desta Resolução¹⁸. (grifo nosso)

Ainda nos cabe questionar como estabelecer regra de compensação de trabalho dentro da mesma jornada respeitando-se o tempo de descanso do servidor? Ao compararmos com o caso do *home office* na iniciativa privada, no artigo 6º da CLT, há previsão de igualdade de condições entre os que trabalham presencialmente e os

que trabalham à distância, ao versar que “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”.

Assim como em outros países, como exemplo Portugal³⁰, observamos que, em termos de proteção do trabalhador, iguala-se a produção entre os que se submetem às modalidades de trabalho presencial e à distância (Artigo 169º, Lei n.º 7/2009).

Ademais, consideramos que o teletrabalho na Justiça Federal não estava disponível para todos que o desejassem. No tocante aos resultados apresentados na Quadro 3, a primeira normativa do CNJ em 2016 limitava a quantidade de servidores em teletrabalho por unidade a 30% de sua lotação, admitida excepcionalmente a majoração para 50%¹⁸. Esse fato justifica o resultado encontrado nos Tribunais. No ano passado, a resolução foi alterada, transferindo tal definição para a Comissão de Gestão do Teletrabalho de cada órgão²⁹.

Destaca-se, em todas as resoluções, a viabilidade dos gestores proporcionarem o revezamento entre os servidores, ou seja, teletrabalho parcial. Para tanto, o cálculo da quantidade de servidores é diário. Esse modelo, além de favorecer que um maior número de trabalhadores experimente essa modalidade, pode favorecer o convívio social e laboral, assim como o vínculo organizacional e associativo.

Teletrabalho integral e compulsório: a resposta aos desafios da covid-19

Em rápida resposta, considerando a preservação da saúde dos trabalhadores, das trabalhadoras e dos usuários, o Conselho Nacional de Justiça, por meio de seu presidente, estabeleceu no âmbito do Poder Judiciário um regime de Plantão Extraordinário para uniformizar o funcionamento dos serviços judiciários e garantir o acesso à justiça nesse período emergencial pela Resolução nº 313/2020³.

Esse regime conferiu aos tribunais a possibilidade de disciplinar o trabalho remoto de magistrados, servidores e colaboradores para realização de expedientes

internos, como elaboração de decisões e sentenças, minutas, sessões virtuais e atividades administrativas³. É a primeira normativa sobre teletrabalho que inclui tanto os magistrados quanto os demais servidores. Nesse momento de pandemia, os prédios dos Tribunais Regionais são fechados e o teletrabalho torna-se compulsório a todos os trabalhadores.

Verifica-se o cuidado do legislador ao utilizar a denominação “trabalho remoto”, na Resolução nº 313/2020², do CNJ, em vez de teletrabalho. Inferimos que essa escolha se deu devido às condições excepcionais da pandemia, assim como às normas estabelecidas para sua execução, que diferem das Regulamentações do Teletrabalho. Porém, neste estudo, optamos por utilizar o termo teletrabalho, uma vez que é definido como modalidade de trabalho realizada de forma remota e que também foi o termo utilizado nas Portarias do TRF3³¹, TRF4³² e TRF5³³ no período da pandemia.

Prontamente, o teletrabalho integral e compulsório foi estabelecido em todos os Tribunais Federais de Justiça³¹⁾⁻⁽³⁵. É digno de nota que os prazos processuais foram suspensos pelo CNJ, de 19 de março até o dia 30 de abril de 2020, junto com a implementação do teletrabalho integral e compulsório e o regime de plantão para situações extraordinárias. Porém, a persistência da situação de Emergência em Saúde Pública levou à necessidade de prorrogação do Plantão Extraordinário³⁶ e à retomada dos prazos a partir de 4 de maio, assim como à realização de sessões virtuais (audiências e outros).

Mesmo havendo condições excepcionais causadas pela pandemia, a qual podemos considerar uma situação em que se mescla a vida pessoal e profissional, com famílias inteiras confinadas no mesmo ambiente, e dependente da infraestrutura física e tecnológica para o teletrabalho, o CNJ criou o painel “Produtividade Semanal do Poder Judiciário”³⁷. Esse painel mostra todos os atos judiciais e administrativos, ou seja, sentenças, despachos, decisões, acórdãos e alvarás a partir do dia 16 de março. A atualização dos números é automática. Tribunais divulgam seus recordes de produtividade nas suas páginas da internet, servidores em suas redes sociais, enquanto o CNJ alimenta a página comparando todos os Tribunais.

Cabe destacar que não foram estabelecidas metas de teletrabalho nas Resoluções desse período da pandemia, porém também não fica claro se as metas para os servidores que já estavam em regime de teletrabalho estão mantidas. Não é possível discutir o aumento da produtividade, uma vez que foram suspensas atividades presenciais, como audiências e atendimentos, assim como se houve maior pressão sobre os servidores e aumento da carga e tempo de trabalho.

Por fim, evidenciou-se a ação da disposição de equipamentos e/ou mobiliários (a autorização da movimentação excepcional e temporária para suas casas) nas hipóteses em que o magistrado, o servidor ou o estagiário não dispuserem de estrutura adequada em sua residência para a execução do teletrabalho³⁸. Esta ação também foi adotada pelo Poder Executivo³⁹. Essa ação contrasta com a Resolução do Teletrabalho¹⁸, que versa:

Art. 9º Constituem deveres do servidor em regime de teletrabalho:

[...]

§ 4º O servidor deverá dispor de espaço físico, mobiliários e equipamentos próprios e adequados para a prestação do teletrabalho. (Incluído pela Resolução nº 298, de 22.10.2019)

§ 5º O servidor deverá apresentar declaração de que cumpre todos os requisitos para realizar o teletrabalho. (Incluído pela Resolução nº 298, de 22.10.2019)

Art. 13. O servidor é responsável por providenciar e manter estruturas física e tecnológica necessárias e adequadas à realização do teletrabalho.

Parágrafo Único. O tribunal não arcará com nenhum custo para aquisição de bens ou serviços destinados ao servidor em teletrabalho. (Incluído pela Resolução nº 298, de 22.10.2019).

Compreendemos que há uma situação emergencial e temporária, porém, é necessário se perguntar quem deve ser responsável pelos insumos do trabalho, considerando os benefícios e vantagens para a administração do Judiciário, elencados nas regulamentações do teletrabalho. Também é importante considerar que talvez as medidas implementadas no curto prazo possam se estender a médio ou longo prazo. Afinal, não é possível definir quando o trabalho presencial será retomado nos Tribunais Federais. Inferimos isso dada a publicação da Resolução nº 667⁴⁰, do Supremo Tribunal Federal (STF), de 29 de abril de 2020, que determina:

Art. 1º Fica estabelecido modelo diferenciado de gestão de atividades voltado para a entrega de resultados nos trabalhos realizados nos formatos presencial e à distância, a ser aplicado entre 1º de junho de 2020 e 31 de janeiro de 2021.

§ 1º Os servidores em trabalho remoto na data de publicação desta Resolução, seja com fundamento na Resolução no 621, de 29 de outubro de 2018, ou nas Resoluções nos 663, de 12 de março de 2020, e 670, de 23 de março de 2020, **deverão ser mantidos em trabalho remoto** se a natureza de suas atividades for compatível e houver condições de saúde física e psicológica para a continuidade⁴⁰. (grifo nosso)

Essa resolução ainda suspende a aplicação da Resolução nº 621/2018¹⁹ enquanto estiver vigente o modelo diferenciado objeto da Resolução nº 677/2020⁴⁰. Esta inclui a suspensão das metas do teletrabalhador, que são no mínimo 15% superiores àquelas previstas para os servidores não participantes que executem as mesmas atividades¹⁹. Assim, o STF estrutura uma importante mudança de rotina, demonstrando que os planos de retomada ao antigo normal foram modificados; fala-se agora do novo “normal”.

Dimensões para políticas públicas relacionadas ao “tele”trabalho

O “tele” não se trata de um outro tipo de trabalho, mas sim de uma outra modalidade, ou seja, da mudança do local do trabalho. O STF incluiu na última resolução⁴⁰ a necessidade de condições de saúde física e psicológica para a continuidade do trabalho remoto. Há uma lacuna na política de teletrabalho no Brasil, que deve estar atenta para o desenvolvimento dessa modalidade com base na saúde e segurança do trabalhador.

São necessárias análises em profundidade da implementação de políticas relacionadas ao teletrabalho, não apenas quantitativas, na forma de produtividade, mas qualitativas. O desenvolvimento de novas iniciativas e a implementação devem basear-se em processos que envolvam o diálogo social e a consulta entre todas as principais partes interessadas. Deve-se observar, de maneira macro e micro, as dimensões propostas por Belzunegui-Eraso e Erro-Garcés²¹ para o desenvolvimento do teletrabalho:

- a. Individual: personalidade, situação;
- b. Trabalho: natureza; tecnologia;
- c. Casa e família;
- d. Organização: estratégia; cultura.
- e. Meio ambiente; segurança; aspectos legais.

O teletrabalho pode proporcionar benefícios como a redução de custos para as empresas, diminuição da poluição do meio ambiente, aumento da produtividade, maior equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e diminuição do tempo e custo com transportes^{8),(12),(14),(16),(41)}. Mas deve-se considerar que o aumento da produtividade pode se dar em razão de os teletrabalhadores tenderem a trabalhar mais horas não remuneradas do que no local de trabalho, portanto, uma parte dessa maior produtividade seria pelo aumento do tempo de trabalho real. Soma-se também a diminuição de pausas ou interrupções por colegas e seus superiores, dispendendo menos tempo em atender ligações e comunicações via e-mail¹⁰.

Salienta-se como aspecto desfavorável o isolamento profissional, podendo afetar negativamente as interações sociais e de amizade, levando à individualização, ansiedade, diminuição do compartilhamento e do conhecimento, dificuldades para realização do trabalho, telepressão, diminuição da comunicação com a equipe, diminuição do reconhecimento e feedback^{15),(16),(42)}. A intensificação do trabalho feminino, aumentando a divisão sociosexual do trabalho⁴³, também é considerada um aspecto desfavorável.

Para Antunes⁴³, o teletrabalho e o *home office* são como um laboratório de experimentação e serão implantados com maior intensidade após a pandemia. O autor considera que há uma relação desigual, na qual as empresas (capital) têm um ganho maior. Para os trabalhadores, os benefícios são a diminuição dos deslocamentos, flexibilidade de horários e melhora na alimentação. Em contrapartida, haveria

[...] mais individualização do trabalho; maior distanciamento social; menos relações solidárias e coletivas no espaço de trabalho [...] tendência crescente à eliminação dos direitos [...] fim da separação entre tempo de trabalho e tempo de vida (visto que as nefastas metas ou são preestabelecidas ou se encontram interiorizadas nas subjetividades dos que trabalham) [...]⁴³. (p. 28)

A falta de regulamentação é também considerada uma das questões mais críticas na implementação do teletrabalho em nível transnacional, na União Europeia²¹.

Os resultados até aqui apresentados demonstram a complexa organização dessa modalidade e uma lacuna na política pública brasileira que regulamenta o assunto, o que demanda aprofundamento em sua discussão.

Não obstante, é necessário que as futuras políticas públicas relacionadas ao teletrabalho estejam atentas aos riscos para além dos destacados por Antunes⁴³, de precarização e perda do controle sobre a carga de trabalho, que levam à sobrecarga, fadiga e estresse, ao contexto compulsório ou desejado, ao uso da tecnologia como causadora de interrupções (tais como dificuldades de acesso ao sistema), ao direito à desconexão (sair do local de trabalho), à solidão, à diminuição da empatia e solidariedade, conflitos familiares, intensificação do trabalho decorrente das metas/aumento de produtividade, ao trabalho invisível não valorizado, ao medo de avaliações negativas do trabalho.

Ao construirmos a trajetória de agenda e formulação da política de teletrabalho no Judiciário, a lente da pandemia nos permite ampliar o olhar e dar visibilidade aos problemas pré-existentes, como o aumento da meta dos trabalhadores em teletrabalho no Judiciário.

Outros esforços combinados entre todos os principais interessados são importantes para assegurar que as políticas e conhecimentos existentes sejam traduzidos em práticas eficazes em todo país. É imprescindível discutir e prevenir os riscos de saúde e segurança no local de trabalho remoto.

CONCLUSÃO

A crise gerada pela emergência em saúde tornou o teletrabalho visível por todo o mundo. Compreendemos que o curto período de implementação da política de teletrabalho no Judiciário Federal permite a discussão da norma com o objetivo de analisar e aperfeiçoar as práticas, como previsto pelo próprio CNJ. Não obstante, a experiência do teletrabalho favoreceu uma rápida resposta do Poder Judiciário diante dos desafios da covid-19.

A comparação das Resoluções sobre teletrabalho dos Tribunais evidenciou a distância entre as normas no que tange ao estabelecimento de metas. Não sabemos como e quando a pandemia terminará, mas se faz necessário programar o retorno e dispor das questões para o teletrabalho que se manifestaram e se manifestarão durante a crise.

Apesar de estudos demonstrarem o aumento da produtividade em teletrabalho nas áreas de informática e telemarketing, há outros que apresentam os resultados como sendo um paradoxo. Este paradoxo se dá em diversos aspectos, desde a diversidade da natureza das atividades, dos conhecimentos, até a percepção das diferenças na adequação das tarefas no teletrabalho. Não obstante, contribui para o desempenho do trabalhador, para sua compreensão enquanto protagonista para produção e para a sociedade.

Talvez mais trabalhadores queiram aderir ao teletrabalho, talvez não. O que está posto é que os processos no Judiciário não são como uma linha de produção mecanizada, pelo contrário, são atividades de trabalho complexas, que não devem substituir sua qualidade na efetivação de direitos por números. Os resultados sugerem a necessidade avaliar as normas e metas previstas, assim como os possíveis impactos à saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras.

REFERÊNCIAS

1. World Health Organization. WHO Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard [Internet]. 2020 [cited 2020 sep 9]. Available from: <https://covid19.who.int/>
2. Brasil. Ministério da Saúde. Portaria nº 188, de 3 de fevereiro de 2020. Diário Oficial da União [Internet]. 4 fev 2020 [citado em 22 abr. 2020]; 1:24-A. Disponível em <http://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-188-de-3-de-fevereiro-de-2020-241408388>
3. Conselho Nacional de Justiça (BR). Resolução nº 313, de 19 de março de 2020. Diário da Justiça [Internet]. 19 mar. 2020 [citado em 25 abr. 2020]; 1:71. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3249#:~:text=Estabelece%2C%20no%20%C3%A2mbito%20do%20Poder,%C3%A0%20justi%C3%A7a%20neste%20per%C3%A2odo%20emergencial>
4. Gil AC. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6a ed. São Paulo: Atla; 2008.
5. Minayo MC de S (Org.), Deslandes SF, Gomes R. Pesquisa social: teoria, método e criatividade. 34a ed. Petrópolis: Vozes; 2015.
6. Villanueva LA. La implementación de las Políticas. Antologías de Política Pública 4. 3a ed. México, DF: Editorial Porrúa; 2000.
7. Baruch Y. The status of research on teleworking and an agenda for future research. Int J Manag Rev. 2001;3(2):113-29.
8. Ruth S, Chaudhry I. Telework: A Productivity Paradox? IEEE Internet Computing. 2008;12(6):87-90.
9. Kwon M, Jeon SH. Why Permit Telework? Exploring the Determinants of California City Governments' Decisions to Permit Telework. Public Pers Manage. 2017;46:239-62.
10. Eurofound, International Labour Office. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Geneva: International Labour Office; 2017.
11. Nilles J. Telecommunications and Organizational Decentralization. IEEE Trans Commun. 1975;23(10):1142-47.
12. Pighi C, Staffolani S. Teleworkers in Italy: who are they? Do they make more? Int J Manpow. 2019;40(2):265-85.
13. Filardi F, Mercedes R, De Castro P, Tulio M, Zanini F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. Cad EBAPE BR. 2020;18:(1):28-46.

14. Westfall RD. Does Telecommuting Really Increase Productivity? Commun ACM. 2004;47:93-6.
15. Orhan MA, Rijsman JB, van Dijk GM. Invisible, therefore isolated: Comparative effects of team virtuality with task virtuality on workplace isolation and work outcomes. Rev Psicol del Trab y las Organ. 2016;32(2):109-22.
16. Montreuil S, Lippel K. Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications. Saf Sci 2003;41(4):339-58.
17. 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. Diário Oficial da União [Internet]. 14 jul. 2017 [citado em 25 abr. 2020]. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/lei-no-13-467-de-13-de-julho-de-2017-19173618>
18. Conselho Nacional de Justiça (BR). Resolução CNJ nº 227 de 15 de junho de 2016. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília, DF: CNJ; 2016.
19. Supremo Tribunal Federal (BR). Resolução nº 621 de 29 de outubro de 2018. Regulamenta o trabalho remoto no Supremo Tribunal Federal. Brasília, DF; 2018.
20. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. Resolução nº 134, de 12 de dezembro de 2016. Regulamenta o teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região e dá outras providências. Porto Alegre: TRF4; 2016.
21. Belzunegui-Eraso A, Erro-Garcés A. Teleworking in the context of the covid-19 crisis. Sustainability. 2020;12(9):1-18.
22. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. PNAD-COVID19 | IBGE [Internet]. 2020 [citado em 9 set 2020]. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/>
23. Conselho Nacional de Justiça (BR). 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: CNJ; 2013.
24. Conselho Nacional de Justiça (BR). Justiça em Números 2019. Brasília, DF: CNJ; 2019 [citado em 24 abr. 2020]. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/08/justica_em_numeros20190919.pdf
25. Tribunal Regional Federal da 4ª Região, Seção Judiciária do Paraná. Resolução nº 53, de 09 de junho de 2015. Regulamenta o teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região e dá outras providências. Porto Alegre: TRF4; 2015.

26. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. 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. Porto Alegre: TRF4; 2013.

27. International Labour Organization. Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A Practical Guide. Geneva: ILO; 2020 [cited 2020 aug 16]. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_751232.pdf

28. Alemão I, Barroso MRC. O teletrabalho e o repensar das categorias tempo e espaço. Enfoques. 2012;11(1):73-88.

29. Conselho Nacional de Justiça (BR). Resolução nº 298, de 22 de outubro de 2019. Altera a Resolução nº 227/2016, de 14 de junho de 2016, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ; 2019 [citado em 30 abr. 2020] Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3109>

30. Portugal. Lei nº 7/2009. Aprova a revisão do Código do Trabalho. Diário da República [Internet]. 12 fev. 2009 [citado em 29 abr. 2020]:30(1). Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/lei/7/2009/02/12/p/dre/pt/html>

31. Tribunal Regional Federal da 3ª Região. Portaria Conjunta Pres/Core nº 5, de 22 de abril de 2020. Dispõe sobre medidas complementares às Portarias Conjuntas PRES/CORE nº 1, 2 e 3 de 2020 para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do novo Coronavírus. São Paulo: TRF3; 2020.

32. Tribunal Regional Federal da 4ª Região, Seção Judiciária do Paraná. Resolução nº 18/2020. Dispõe sobre o regime de plantão extraordinário e outras medidas temporárias e emergenciais de prevenção ao contágio e à transmissão do novo coronavírus (COVID-19) no âmbito da Justiça Federal de Primeiro e Segundo Graus da 4ª Região. Porto Alegre: TRF4; 2020.

33. Tribunal Regional Federal da 5ª Região. Presidência Ato nº 112/2020. Dispõe sobre novas medidas de prevenção relativas ao COVID-19. Recife: TRF5; 2020.

34. Tribunal Regional Federal da 2ª Região. Resolução nº TRF2-RSP-2020/00012, de 26 de março de 2020. Dispõe sobre medidas temporárias de prevenção ao contágio pelo novo Coronavírus (COVID-19), considerando a classificação de pandemia pela Organização Mundial de Saúde (OMS), no âmbito da Justiça Federal da 2ª Região. Rio de Janeiro: TRF2; 2020.

35. Tribunal Regional Federal da 1ª Região. Resolução Presi nº 9985909, de 20 de março de 2020. Dispõe, no âmbito da Justiça Federal da 1ª Região, sobre o regime de Plantão Extraordinário, e amplia medidas temporárias de prevenção e redução dos riscos de disseminação e contágio pelo Coronavírus - covid-19. Brasília, DF: TRF1; 2020.

36. Conselho Nacional de Justiça (BR). 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: CNJ; 2020.
37. Conselho Nacional de Justiça (BR). Produtividade Semanal do Poder Judiciário. Regime de teletrabalho em razão do COVID-19 [Internet]. 2020 [cited 2020 apr 29]. Available from: <https://paineisanalytics.cnj.jus.br/single/?appid=ba21c495-77c8-48d4-85ec-ccd2f707b18c&sheet=b45a3a06-9fe1-48dc-97ca-52e929f89e69&>
38. Tribunal Regional Federal da 4a Região, Seção Judiciária do Paraná. Resolução nº 21/2020. Dispõe sobre medidas operacionais relativas ao teletrabalho integral compulsório nas unidades jurisdicionais e administrativas da Justiça Federal de Primeiro e Segundo Graus da 4a Região. Porto Alegre: TRF4; 2020.
39. Brasil. Órgãos poderão ceder computadores para servidores em teletrabalho. Portal do Servidor [Internet]. 25 mar 2020 [citado em 29 abr. 2020]. Disponível em: <https://www.anasps.org.br/servidor-orgaos-poderao-ceder-computadores-para-teletrabalho/>
40. Supremo Tribunal Federal (BR). Resolução nº 677, de 29 de abril de 2020. Estabelece medidas de médio prazo para gestão das atividades do Tribunal. Brasília, DF: STF; 2020.
41. Barros AM, Silva JRG da. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. Cad EBAPE BR. 2010;8(1):71-91.
42. Charalampous M, Grant CA, Tramontano C, Michailidis E. Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. Eur J Work Organ Psychol. 2019;28(1):51-73.
43. Antunes R. Coronavírus: O trabalho sob fogo cruzado (Pandemia Capital). São Paulo: Boitempo Editorial; 2020.

²As autoras informam que o trabalho não foi apresentado em evento científico.

³Trabalho baseado em resultados de pesquisa de doutorado de Evelise Dias Antunes, em andamento na Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo.

Recebido: 10 de Agosto de 2020; Revisado: 06 de Outubro de 2020; Aceito: 14 de Outubro de 2020

Contato: Evelise Dias Antunes *E-mail:* evelise.antunes@ifpr.edu.br

As autoras declaram que o trabalho não foi subvencionado e que não há conflitos de interesses.

Contribuições de autoria

Antunes ED contribuiu em todas as fases da investigação e da redação do manuscrito: concepção, coleta de dados, análise, redação, revisão do texto e aprovação da versão final, e Fischer FM contribuiu na sua concepção, revisão crítica e na aprovação final da versão a ser publicada. Ambas assumem integral responsabilidade pelo estudo e pelo conteúdo aqui publicado.



Este é um artigo publicado em acesso aberto sob uma licença Creative Commons

Rua Capote Valente, 710
05409 002 São Paulo/SP Brasil
Tel: (55 11) 3066-6099



rbsso@fundacentro.gov.br

5.6 TELEWORK AND WOMEN WORKERS IN THE CONTEXT OF THE COVID-19 PANDEMIC: THE CASE OF THE FEDERAL JUDICIARY IN BRAZIL

Capítulo aceito para publicação no livro **Occupational and Environmental Safety and Health IV**. Ed. Springer Nature Switzerland, 2023.

Evelise Dias Antunes

Federal Institute of Paraná

University of São Paulo

<http://orcid.org/0000-0002-1875-5538>

Tânia Gracieli Vega Incerti

Federal Institute of Paraná

Federal University of Technology – Paraná

<http://orcid.org/0000-0002-7700-4259>

Marta Santos

University of Porto

<https://orcid.org/0000-0002-4011-4470>

Frida Marina Fischer

University of São Paulo

<http://orcid.org/0000-0001-9403-6300>

ABSTRACT

During the pandemic, the social roles of women were accentuated which were added and distributed in: worker, "housewife", mother and teacher. The objective of this study is to contextualize the social roles of women and the impact of telework, highlighting the case of those who worked at the Brazilian Federal Judiciary during the covid-19 pandemic. Thematic analysis of open interviews during the pandemic. Eight women workers from different positions in a Judiciary Section participated. Three main themes are identified: work activity, life outside work, and work time. New tasks, a new way of managing work time and the need to establish clear boundaries to ensure a balance between life at work and life outside. What was already known is reiterated, women continue to do more hours of domestic tasks, and above all they are the ones who take care of the children. For women in telework, the two spaces - public and private - merged and become confused. Redesigning the temporalities of work and life in these workplaces needs to be accompanied by social level policies that address caregiving responsibilities and gender equality.

Keywords: telework; women; covid-19; pandemic; judiciary.

INTRODUCTION

The beginning of 2020 was characterized by the pandemic of the new coronavirus SARS-CoV-2, which causes covid-19, which continues to alarm the world because it is a biological risk with high transmissibility and high power of infectivity and fatality (WHO 2020).

As the pandemic evolved it aggravated economic and social conditions and telework has been encouraged worldwide (ILO 2020). Public and private organizations have established work arrangements, including remote work/telework, which were never seldom experienced. Teleworking became more visible, as a temporary solution for numerous organizations, helping to reduce costs and maintenance of work continuity and jobs (Eurofound 2020).

However, inequality in the participation of men and women at work is perpetuated in telework (Eurofound 2020; Samek Lodovici et al. 2021). The World Economic Forum (2021) stated that the pandemic added 36 years to the time needed to reduce the gap between men and women, which went from 99.5 to 135.6 years. Brazil ranks 93rd among 156 countries, far from parity. One of the factors behind this

deterioration is the stagnation of economic advances, access to telework, the need to provide family care, and women working in sectors most affected by confinement (World Economic Forum 2021).

Some studies point to an uneven impact on telework. Women were more affected, as household chores and childcare remained asymmetric, being more assigned to them, further affecting those who have children (Barros et al. 2020; Durães et al. 2021; Eurofound 2020; Samek Lodovici et al., 2021).

Brazilian judiciary system is divided into state, federal, labor, electoral, military and higher courts. National data on female representation reveal asymmetry in the occupation of positions in the Judiciary, the higher the career level in the Judiciary, the lower the female participation. Federal female titular judges represent 29.5% of the total number of judges (CNJ, 2019). Historically an institutional environment more receptive to men than women (Bonelli and Oliveira 2020; European Commission for the Efficiency of Justice 2020; World Economic Forum 2021).

As covid-19 spread in Brazil, the Brazilian Federal Judiciary determined compulsory telework starting March 2020. Before the pandemic, workers who carried out telework were set higher goals than those who performed the same activity at the workplace. However, for the workers who were forced to work from home there was no such obligation (Antunes et al. 2022; Antunes and Fischer 2020).

Therefore, this chapter, aims to contextualize the social roles of women and the impact of telework, highlighting the case of professionals who worked in the Brazilian Federal Judiciary at the beginning of the covid-19 pandemic.

MATERIAL AND METHODS

Based on the narrative literature review the impact of telework on domestic life are discussed (Baethge et al. 2019; Galvão and Ricarte 2019). These aspects make up a discussion that aims to contribute to the original interpretation of concepts in the public domain, offering a fresh look at a scientific issue of current interest.

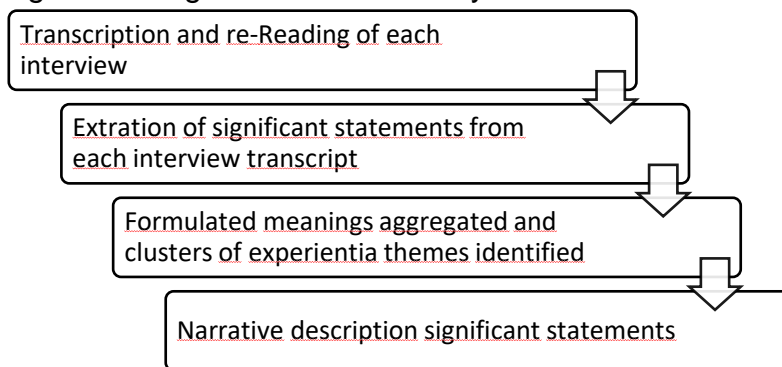
This is a case study (Crowe et al. 2011) carried out in a Section of the Brazilian Federal Justice System. In-depth interviews were conducted with eight female workers in the Brazilian Federal Judiciary (Table 1). They are public employees, enjoy stability, career progression, and the possibility to receive extra wages. All had completed higher education, bachelor's in law. All interviews were transcribed, and thematic analysis was performed with software MAXQDA Plus 2022 (Figure 1) (Braun and Clarke 2006).

Table 1: Characterization of the participating women workers.

Subject	Working Time in Judiciary	Position (manager or technician)	Number of children	Previous telework experience
Serra da Estrela	26 years	manager	2 (9 and 16 years old)	no
Loureda	22 years	technician	2 (10 and 19 years old)	once a week
Oeiras	21 years	technician	1 (9 years old)	twice a week
Esmeriz	22 years	technician	does not have	no
Évora	20 years	manager	1 (13 years old)	no
Valença	14 years	technician	does not have	twice a week
Elvas	20 years	technician	1 (20 years old)	twice a week
Meã	26 years	technician	does not have	full time

Source: survey data, 2021.

Figure 1: Stages of thematic analysis of the interviews.



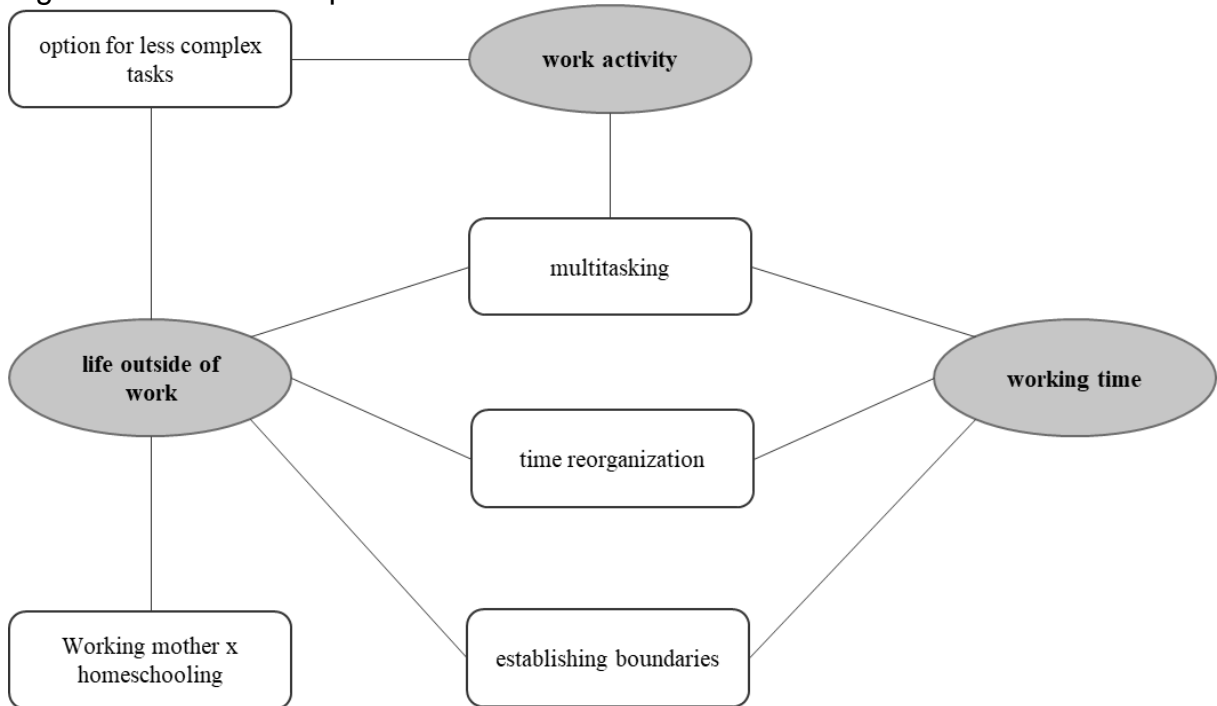
Source: elaboration of the authors.

We chose to highlight the experiences of working women in the thematic category home/work balance. Results are part of an ongoing doctoral study, approved by the Ethics and Research Committee of the School of Public Health, University of São Paulo, as Certificate of Submission for Appreciation Ethical - CAAE: 15180319.9.0000.5421.

RESULTS AND DISCUSSION

The interviews revealed different experiences in teleworking during the pandemic. Although half of the women had previously experienced it partially, full teleworking revealed other challenges. The thematic map illustrates the main themes (Figure 2).

Figure 2: Thematic map of the interviews.



Source: elaboration of the authors.

Multitasking

As the new coronavirus pandemic outbreaks started and the implementation of precautions to prevent spreading the virus, people were either laid off from their jobs, and millions of workers, especially women were allowed to carry out their work activities in remote mode, limiting access to public space (Eurofound 2020, 2021; EU-OSHA 2021; ILO 2020).

Even with all the changes in the world of work and the resources of technology, domestic tasks are still present in the life cycle of women (CHANCEL *et al.* 2022). When women have paid jobs and a consolidated career, they often delegate "their" domestic and caregiving duties to other women so as not to overburden themselves (Hirata and Kergoat, 2007; ILO 2019). Let's see what one of the interviewees told us:

The husband wants to let off steam, talk about work. He talks as if I have a lot of time available. Subjects that we would talk more at night or on weekends, now it's at any time. So my husband kept talking, as if I wasn't doing anything with my life. The youngest daughter was very complicated in the beginning because I had to sit next to her and give her some orientation during the classes. "You have to write down that the teacher said that the assignment is on such and such a page". And before, even though my life was very busy, I managed to deal better than I do at home 24 hours a day. Because my paid work is very demanding. (Loureda)

Nevertheless, women who did not have children were also impacted during the pandemic. They assisted in the care of parents, brothers, sisters, and family. Historically, women have always had their activities and social roles linked to the domestic environment, having or not another job. As Bruschini (2000) exposes, this delimitation serves to maintain a patriarchal family model, especially considered and still experienced at capitalist society. Model in which men are supposed to have productive activities linked to public environment and women responsibilities related to domestic tasks, related to the reproductive "function". Consequently, working from home may not improve the quality of women's working lives, but rather reinforce traditional gender roles.

Time reorganization

The International Monetary Fund indicates that although women do teleworking during the pandemic, they are also the ones who have more difficulty access to licenses in case of illnesses. "Female workers who lack access to adequate leave in case of sickness or disproportionately shoulder care responsibilities may have to cut down their activities or even leave their jobs entirely" (Brussevich *et al.* 2020, pp. 11,12).

However, this is not the case for female judiciary workers. Before the pandemic, in some sectors, there was the possibility of teleworking (Antunes and Fischer 2020). Therefore, many women requested it to reorganize their time between home and work tasks. The interviewee Loureda reports a situation that exemplifies this context:

[...] so much so that I asked for a teleworking day back there, like, because it was for that thing, sometimes I need to take my son to the doctor, my daughter has gymnastics, so it ended up being rushed, it was to adapt to a situation that I had at home, not necessarily because I thought teleworking was ideal. And after the pandemic my opinion has changed many times. It's not easy. (Loureda)

However, during the pandemic, the two spaces - public and private - merged and became confused, and the working woman was forced to take care of the house and the work, overloading herself even more, given the merging of social spaces in a single geographic distribution.

In view of the experience of a "multiple" shifts imposed on workers who have children or other dependents, there is a need for them to find additional time in their day to do their work, whether by starting to work very early in the morning, or working until late at night (D'Andrea 2022). They also interrupted the working day in smaller segments, with breaks for childcare, housework, home education, among others. This situation was reported during the interviews, let's observe the following excerpt:

There are uninterrupted work demands, in the morning, afternoon and evening, including every Saturday and Sunday. I was tiring because home chores continued, so I have to prepare meals, wash clothes, take care of children homework, helping the youngest, studying together with the oldest son, so there's all those things. (Serra da Estrela)

So, what stands out here is the emergence of a new way of managing working time. In a staggered manner, women start working very early, extending to the night hours, working on weekends.

Option for less complex tasks

The historical construction based on the socio-sexual division of work, is present in the qualification for work activities, in the rules that regulate and discipline the work. In other words, it constitutes an organizing basis for the inequalities present in the

world of work and is also present in the division of domestic tasks, which, in most cases, are the sole responsibility of women. These, even when performing paid work activities, are overload to take care of household chores.

Collaborating to this understanding, we resort to Bruschini (2000):

The constant need to articulate family and professional roles limits the availability of women to work, which depends on a complex combination of personal and family characteristics, such as marital status and the presence of children, associated with the age and education of the worker, as well as the characteristics of the family group, such as life cycle and family structure. These factors affect females, but not participation of males in the labor market. (pp. 16-17)

The speech of a manager exemplifies the fact that a female worker has to choose to leave a more qualified paid job due to her family role, let's see:

One of the people who worked in the office left. She asked to leave the office because she could not perform complex tasks, because she has a small daughter, then it was difficult for her being able to prepare a judiciary sentence. For example, she needed something less complex, the person also feels bad because she could not prepare anything, so she felt bad for the team and the boss demands, then she changed function [...]. (Evora)

Therefore, there was the option to do fewer complex tasks to reconcile working life and private life. Mental suffering was perceived by colleagues as they had productivity goals.

Working mother X homeschooling

The closure school and early childhood education centers led activities to be carried out in the domestic space. In this context, the care and organization of these activities were also the responsibility of those responsible for kids. Studies showed the same when there was an attempt to share home activities, the burden fell on women (NORC at the University of Chicago, 2020).

In Brazil, one cannot lose sight of the gender differences involved in the telework experience during the pandemic. The allocation of care to females implied in productive activities in the domestic environment, with a great burden of tasks and demands to the women, especially in a scenario of suspension of school activities for children and adolescents (Durães et al., 2021).

In this sense, the ideal of motherhood, as mentioned by Vivas (2019) oscillates between the sacrificed mother, at the service of the family and children, and the superwoman, capable of achieving everything by combining paid work, caring for the children and housework. To achieve these goals, women started working in the early hours of the morning till late at night. However, stress and guilty do their part in their daily lives. The extract from Évora's interview exemplifies this combined role experienced by women:

Now in terms of daily tasks, I think everyone had to do a lot: prepare food, cleaning, taking care and paying attention to the children, being a teacher, not being able to do physical activity. Also, I think everyone speeded up but not everyone managed to maintain the rhythm of activity (Évora).

Fernández (1994) states that

Domestic tasks is seen as inherent to women's nature; women are naturally intended to "care" for children, and within this care would enter the task of educating them. By considering it in such a way, the value of productive work is taken away from it, devaluing the task itself, and those who perform it. (pp.109)

In view of the above, it is possible to infer that the time allocated by women is greater than spent by men, as women need to care for children, their educational activities carried out at home schooling, and domestic activities. All of those factors contribute to women, especially teleworking mothers, feeling more stressed, tired and depressed during the new coronavirus pandemic (Barros et al. 2020). Here the multiple tasks are integrated with new tasks, such as that of "teacher".

Establishing boundaries

[...] speaking of me, before I have weekends and holidays. Now weekends I try not to work, but it is an exception. Holidays I'm already trying not to work. So, when there's a lot of things... before it was morning, afternoon and evening, now (I work) an hour or two more, not every day. (Serra da Estrela)

We understand that it becomes important to define the limits of working time more clearly. A battle to be fought, considering that telework promotes the deconstruction of the boundaries between the sphere of work and the private environment (intimate, family). The establishment of borders is in contradiction with other ideas of teleworking (which is natural because we do not all work in the same way).

Flexibility and comfort carrying out work in the domestic space can be a fantasy. The alleged satisfaction and management of free time by the employee, means, in practice, the appropriation of the worker's domestic space for the benefit of the organization with the potential to affect working conditions and life outside of work (Durães et al. 2021). The following statement illustrates this:

[...]when I go back to normal, I will go back not because I did not like teleworking. It is more for a question of goals, because I will not be able... I am managing to maintain more of my goals because I am working outside the hours, because, in a regular day I cannot manage to maintain. (Esmeriz)

Aspects regarding the restrictions imposed by the new work organization were evidenced during this current research. The possibility of continuous family contact, being more present for the children, were some of the positive notes reported by participants. The interviewees told us:

[...] we also have to restrict a little, because there will always be work, if I want to work every Saturday and every Sunday, I must do, but then, I don't have a life either. I have my family and I don't give up on that, to spend the weekend with my family. This is something that we can put aside from time to time, but we can't take it as a rule. (Oeiras)

But, you know, it's gratifying to be with family, to be able to have lunch together, have a coffee, dinner, things that I didn't do, I only saw my daughter or my husband sometimes in the evening hours, so this telework is being very good because of this, staying with my family. (Elvas)

CONCLUSION

Public and private spaces merged and blended for women working as teleworkers during the pandemic. The study of the women in the federal judiciary represent the minority of the Brazilian population as they have a stable and well-paid job. Even so, female workers were forced to take care of domestic and professional work, overwhelming themselves, as they needed to manage two social spaces in a single geographical place.

Redesigning the temporalities of work and private life require to be accompanied by social policies addressing caregiving responsibilities and gender equality. Since this

is a case study, the sample size is limited. As possible ways forward, it is suggested that cross-sectional and longitudinal field research could verify the impact of this new work organization in the medium and long terms and at different frequencies, locations, and intensities. However, public policies must be implemented in a democratic context that prevents gender inequalities but allows for different rules when gender inequality is present.

ACKNOWLEDGEMENTS

This study was partially funded by the Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brazil (CAPES) – Finance Code 001 - 2021; Federal Institute of Parana, Brazil.

REFERENCES

- Antunes, E. D., Fischer, F. M. A justiça não pode parar?! Os impactos da COVID-19 na trajetória da política de teletrabalho do Judiciário Federal. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45 (2020). <https://doi.org/10.1590/2317-6369000025920>
- Antunes, E. D., Incerti, T. V., Santos, M., Fischer, F. M. Women in Teleworking at the Brazilian Federal Court: Multiples Roles During the Pandemic. *Safety and Health at Work*, 13, S284 (2022). <https://doi.org/10.1016/J.SHAW.2021.12.1639>
- Baethge, C., Goldbeck-Wood, S., Mertens, S. SANRA—a scale for the quality assessment of narrative review articles. *Research Integrity and Peer Review* 2019 4:1, 4(1), 1–7 (2019). <https://doi.org/10.1186/S41073-019-0064-8>
- Barros, M. B. de A., Lima, M. G., Malta, D. C., Szwarcwald, C. L., Azevedo, R. C. S. de, Romero, D., Júnior, P. R. B. de S., Azevedo, L. O., Machado, Í. E., Damacena, G. N., Gomes, C. S., Werneck, A. de O., Silva, D. R. P. da, Pina, M. de F. de, & Gracie, R. Report on sadness/depression, nervousness/anxiety and sleep problems in the Brazilian adult population during the COVID-19 pandemic. *Epidemiol. Serv. Saude*, Brasília, 29 (4) (2020). <https://doi.org/10.1590/S1679-49742020000400018>
- Bonelli, M. G., Oliveira, F. L. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. *Novos estudos CEBRAP* [online]. 2020, v. 39, n. 1, pp. 143-163 (2020). <https://doi.org/10.25091/S01013300202000010006>.
- Braun, V., Clarke, V. Using thematic analysis in psychology, *Qualitative Research in Psychology*, 3:2, 77-101 (2006). <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bruschini, C. Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? (Brasil, 1985/95). In M. I. B. da Rocha (Org.), *Trabalho e gênero: mudanças*,

- permanências e desafios. ABEP, NEPO/UNICAMP e CEDERPLAR/UFMG, Campinas, pp. 13–58 (2000).
- Brussevich, M., Dabla-Norris, E., Khalid, S. Who will Bear the Brunt of Lockdown Policies? Evidence from Tele-workability Measures Across Countries. IMF Working Papers, 20 (88) (2020). <https://doi.org/10.5089/9781513546285.001>
- Chancel, L., Piketty, T., Saez, E., Zucman, G., Duflo, E., Banerjee, A. World Inequality Report 2022 (2022). <https://wir2022.wid.world/>
- Conselho Nacional de Justiça. Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário. Brasília (2019). Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/05/cae277dd017bb4d4457755febf5eed9f.pdf>
- Crowe, S., Cresswell, K., Robertson, A., Huby, G., Avery, A., Sheikh, A. The case study approach. BMC Medical Research Methodology, 11(1), 1–9 (2011). <https://doi.org/10.1186/1471-2288-11-100/TABLES/9>
- D'Andrea, S. Implementing the work-life balance directive in times of COVID-19: new prospects for post-pandemic workplaces in the European Union? ERA Forum 2022, 1–12 (2022). <https://doi.org/10.1007/S12027-022-00703-Y>
- Durães, B., Bridi, M. A. da C., Dutra, R. Q. O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital? Sociedade e Estado, 36(3), 945–966 (2021). <https://doi.org/10.1590/S0102-6992-202136030005>
- Eurofound. Living, working and COVID-19. Luxembourg (2020). <https://doi.org/10.2806/76040>
- Eurofound. Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year. Luxembourg (2021). <https://www.eurofound.europa.eu/topic/covid-19>
- EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work. Teleworking during the COVID-19 pandemic: risks and prevention strategies. Literature review. Publications Office of the European Union, Luxembourg (2021). <https://doi.org/10.2802/843915>
- European Commission for the Efficiency of Justice. European judicial systems CEPEJ Evaluation Report. (2020). <https://rm.coe.int/evaluation-report-part-1-english/16809fc058>
- Fernández, A. A Mulher Escondida na Professora. Artes Médicas Sul, Porto Alegre (1994).
- Galvão, M. C. B., Ricarte, I. L. M. Revisão sistemática da literatura: conceituação, produção e publicação. Logeion: Filosofia Da Informação, 6(1), 57–73 (2019). <https://doi.org/https://doi.org/10.21728/logeion.2019v6n1.p57-73>
- Hirata, H., Kergoat, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Cadernos de Pesquisa, 37(132), 595–609 (2007).
- ILO - International Labour Organisation. A quantum leap for gender equality: for a better future of work for all. International Labour Office, Geneva (2019). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf

- ILO - International Labour Organization. Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond A Practical Guide. International Labour Office, Geneva (2020). www.ilo.org/publns.
- NORC at the University of Chicago. COVID Impact Survey. (2020). Retrieved September 10, 2020, from <https://www.norc.org/Research/Projects/Pages/covid-impact-survey.aspx>
- Samek Lodovici, M., Ferrari, E., Paladino, E., Pesce, F., Frecassetti, P., Aram, E., Hadjivassiliou, K. The impact of teleworking and digital work on workers and society, Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament. Luxembourg (2021). <http://www.europarl.europa.eu/supporting-analyses>
- Vivas, E. Mamá desobediente: Una mirada feminista a la maternidad (2nd ed.). Capitán Swing Libros (2019).
- World Economic Forum. Global Gender Gap Report 2021. Geneva, Switzerland (2021). Retrieved from <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2021/dataexplore>
- WHO - World Health Organization. Coronavirus disease (COVID-19) Situation Report-127. Geneva, Switzerland. (2020). Retrieved from <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200526-covid-19-sitrep-127.pdf>

5.7 POR TRÁS DO PROCESSO: OS TELETRABALHADORES DA JUSTIÇA ANTES E DURANTE A PANDEMIA

Título resumido: **Teletrabalhadores da Justiça e a Pandemia**

Artigo elaborado de acordo com as normas de submissão da Revista de Saúde Pública – <http://www.rsp.fsp.usp.br/>

Evelise Dias Antunes

Instituto Federal do Paraná

Universidade de São Paulo

Faculdade de Saúde Pública

Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública

eveantunes@gmail.com

Rua João Negrão, 1285, CEP 80230-150 Curitiba-PR

<http://orcid.org/0000-0002-1875-5538>

Marta Santos

Universidade do Porto, Portugal

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

Centro de Psicologia da Universidade do Porto - CPUP

<https://orcid.org/0000-0002-4011-4470>

Frida Marina Fischer

Universidade de São Paulo

Departamento de Saúde Ambiental

Faculdade de Saúde Pública

<http://orcid.org/0000-0001-9403-6300>

RESUMO

OBJETIVO: Este estudo investigou a implementação do teletrabalho em uma seção da Justiça Federal a partir da experiência das trabalhadoras e dos trabalhadores, antes e durante a pandemia de covid-19.

MÉTODOS: Estudo qualitativo de 32 entrevistas individuais abertas. Os dados foram analisados por meio de codificação temática com auxílio do software MAXQDA 2022. Participaram do estudo 26 servidores de 9 varas de uma Seção da Justiça Federal. Foram realizadas 13 entrevistas antes e 19 durante a pandemia de covid-19. A discussão foi baseada na perspectiva do campo teórico da saúde do trabalhador, principalmente na ergonomia da atividade.

RESULTADOS: O teletrabalho, antes da pandemia, era visto como um privilégio, com exigência de produtividade superior. Evidenciou-se, porém, durante a crise, a sobrecarga de trabalho do judiciário e a intensificação associada à gestão baseada em metas. Os gestores demonstraram-se mais satisfeitos com a implementação do teletrabalho (parcial) antes da pandemia. Durante a pandemia os impactos entre as exigências do trabalho e as demandas e condições domésticas resultam em situações de saúde/adoecimento. Nesse sentido, o teletrabalho total impactou de maneira diferente os trabalhadores. Na dimensão da organização do trabalho, verificou-se efeitos na jornada e nos ritmos de trabalho em consequência das metas, da complexidade e da sobrecarga nos trabalhadores e gestores. A conciliação casa-trabalho foi especialmente desafiadora para aqueles que tinham filhos. Na dimensão coletiva, a repercussão nas relações sociais e no isolamento mostrou-se persistente mesmo quando todos estavam em teletrabalho. Destacou-se a relação dos juízes com a divisão do trabalho nas Varas. Todos os entrevistados, inclusive os gestores, manifestaram o desejo de manter teletrabalho parcial no futuro.

CONCLUSÃO: A lente da pandemia ampliou os problemas pré-existentes da implementação do teletrabalho, como a intensificação do trabalho e o paradoxo da produtividade. As perspectivas de continuidade dessa modalidade suscitam demandas de atenção à saúde da trabalhadora e do trabalhador. A ergonomia da atividade mostra-se como uma ferramenta para a análise desse problema complexo que é o teletrabalho.

DESCRITORES: Teletrabalho. Judiciário. Pandemia. Ergonomia. Pesquisa qualitativa. Saúde do trabalhador.

1. INTRODUÇÃO

O teletrabalho destacou-se no cenário pandêmico como fator de proteção à saúde das/dos trabalhadoras/es¹. Apesar da lacuna na política pública brasileira pré-existente na regulamentação do teletrabalho², sua prévia implementação favoreceu a rápida resposta institucional do Poder Judiciário diante dos desafios impostos³.

Milhares de trabalhadores “levaram” os processos para casa, o que possibilitou o funcionamento do sistema judiciário remotamente, garantindo o acesso à da sociedade à justiça^{4,5}. Apesar de alguns terem experienciado o teletrabalho antes, muitos outros o vivenciaram pela primeira vez, sem planejamento e diante de um contexto repleto de incertezas.

O teletrabalho possui vantagens e desvantagens, assim como não é ausente de riscos^{1,6-11}. Os principais fatores psicossociais de risco à saúde do trabalhador associados a essa modalidade são evidenciados em uma recente revisão sistemática¹².

Para compreender como se deu a implementação do teletrabalho no judiciário, partimos das seguintes perguntas: como foi implementado antes da pandemia? Em quê a prévia experiência favoreceu na implementação diante da pandemia? O que a crise nos ensinou sobre a organização do trabalho em teletrabalho?

Nesse contexto de novos desafios para o campo da saúde do trabalhador, o objetivo desse artigo foi de analisar a implementação do teletrabalho em uma seção judiciária federal a partir da experiência das trabalhadoras e dos trabalhadores, antes e durante a pandemia de covid-19.

2. MÉTODOS

Pesquisa qualitativa de caráter exploratório realizada empiricamente por meio de entrevistas individuais não estruturadas, em profundidade.

A amostra foi constituída de 25 servidores de nove Varas de uma Subseção Judiciária Federal da região Sul do Brasil. Trata-se de um grupo heterogêneo, com idade entre 25 e 57 anos, composto por bacharéis em Direito, com exceção da equipe administrativa (Quadro 1).

Dessas entrevistas, 13 foram realizadas presencialmente na sede da Seção (em local reservado) antes da pandemia - setembro e outubro de 2019. Durante a pandemia, remotamente (via Zoom), foram realizadas 19 - novembro/2020 a fevereiro/2021, totalizando 32 entrevistas. Participaram do estudo servidores administrativos, diretores de varas (a seguir denominados gestores), técnicos e analistas judiciários (a seguir denominados trabalhadoras e trabalhadores). A fim de garantir o anonimato dos participantes na apresentação dos dados, sua designação foi substituída por nomes de cidades portuguesas.

Quadro 1. Constituição da amostra.

Entrevistados	Ano da entrevista		Sexo	Tempo de trabalho	Cargo	Filhos	Experiência prévia em teletrabalho
	2019	2020					
Cascais	X		M	28 anos	Diretor	-	Não
Leiria	X		F	15 anos	Diretor	-	Não
Portimão	X		M	25 anos	Diretor	-	Não
Salema	X		F	32 anos	Diretor	-	Não
Faro	X	X	M	16 anos	Diretor	2	Não
Serra da Estrela	X	X	F	28 anos	Diretor	2	Não
Évora	X	X	F	20 anos	Diretor	1	Não
Aveiro	X	X	M	20 anos	Diretor	2	Não
Viseu		X	M	22 anos	Técnico	1	2x por semana
Gavião		X	M	22 anos	Técnico	1	1x por semana
Valença		X	F	15 anos	Analista	0	2x por semana
Elvas		X	F	21 anos	Técnica	1	2x por semana
Oeiras		X	F	22 anos	Técnica		2x por semana
Braga		X	M	13 anos	Analista	2	2x por semana
Setúbal		X	M	22 anos	Técnico	2	Não
Loureda		X	F	23 anos	Técnica	2	1x por semana
Esmeriz		X	F	23 anos	Analista	0	Não
Arouca		X	M	9 anos	Analista	0	Não
Porto		X	M	25 anos	Técnico	1	1x por semana
Viana do Castelo		X	F	2 meses	Técnica	0	Ingressou integral
Meã		X	F	28 anos	Técnica	0	Integral
Lisboa*	X	X	M	20 anos	Supervisor de Saúde	0	Não
Sintra*	X	X	F	22 anos	Psicóloga	2	Não
Almada*	X	X	F	28 anos	Administrativo	1	Não
Nazaré	X		F	16 anos	Administrativo	-	Não

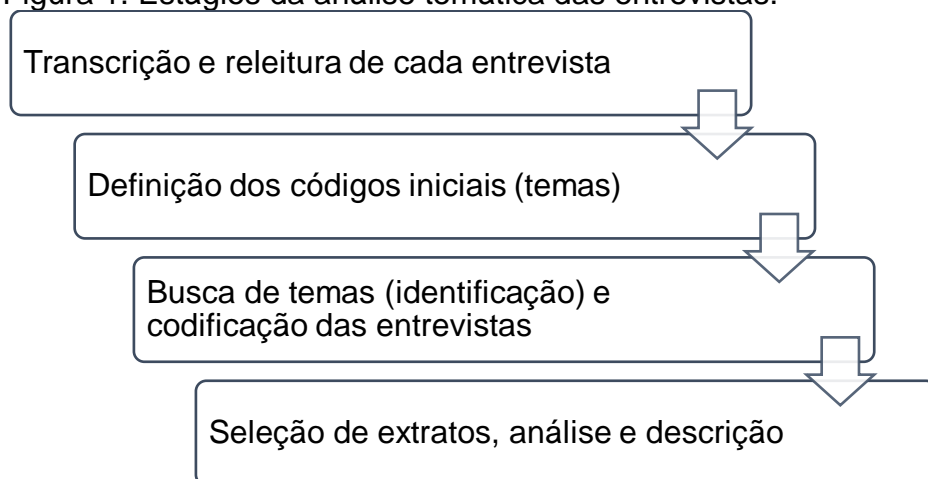
*Entrevistados individualmente antes (2019) e em equipe durante a pandemia (2020).

Os dados foram analisados por meio de codificação temática¹³ (Figura 1) com auxílio do software MAXQDA, versão pró 2022¹⁴. Em relação à perspectiva do campo teórico da saúde do trabalhador, o estudo fundamentou-se principalmente na ergonomia da atividade^{15,16}.

A ação ergonômica tem como objetivo contribuir para a melhoria das condições de trabalho e da saúde dos trabalhadores, para o funcionamento das empresas e para enriquecer o diálogo social¹⁵⁻¹⁷. Nesse sentido, considera-se os trabalhadores, individuais e coletivos, como atores de seu trabalho, de suas competências e da construção de sua saúde^{15,17}.

O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, sob o nº 3.440.235, CAAE 15180319.9.0000.5421.

Figura 1. Estágios da análise temática das entrevistas.



Elaboração das autoras baseado em Braun e Clarke¹³.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

O teletrabalho iniciou-se tímido, motivado pelos assessores dos desembargadores que levavam processos (ainda em papel) para casa. Foi regulamentado pela primeira vez na Justiça Federal em 2013, pelo Tribunal da 4ª Região¹⁸, conforme a trajetória detalhada por Antunes e Fischer³ (2020). Sua implantação abrangeu as Seções Judiciárias do Paraná, de Santa Catarina e do Rio Grande do Sul.

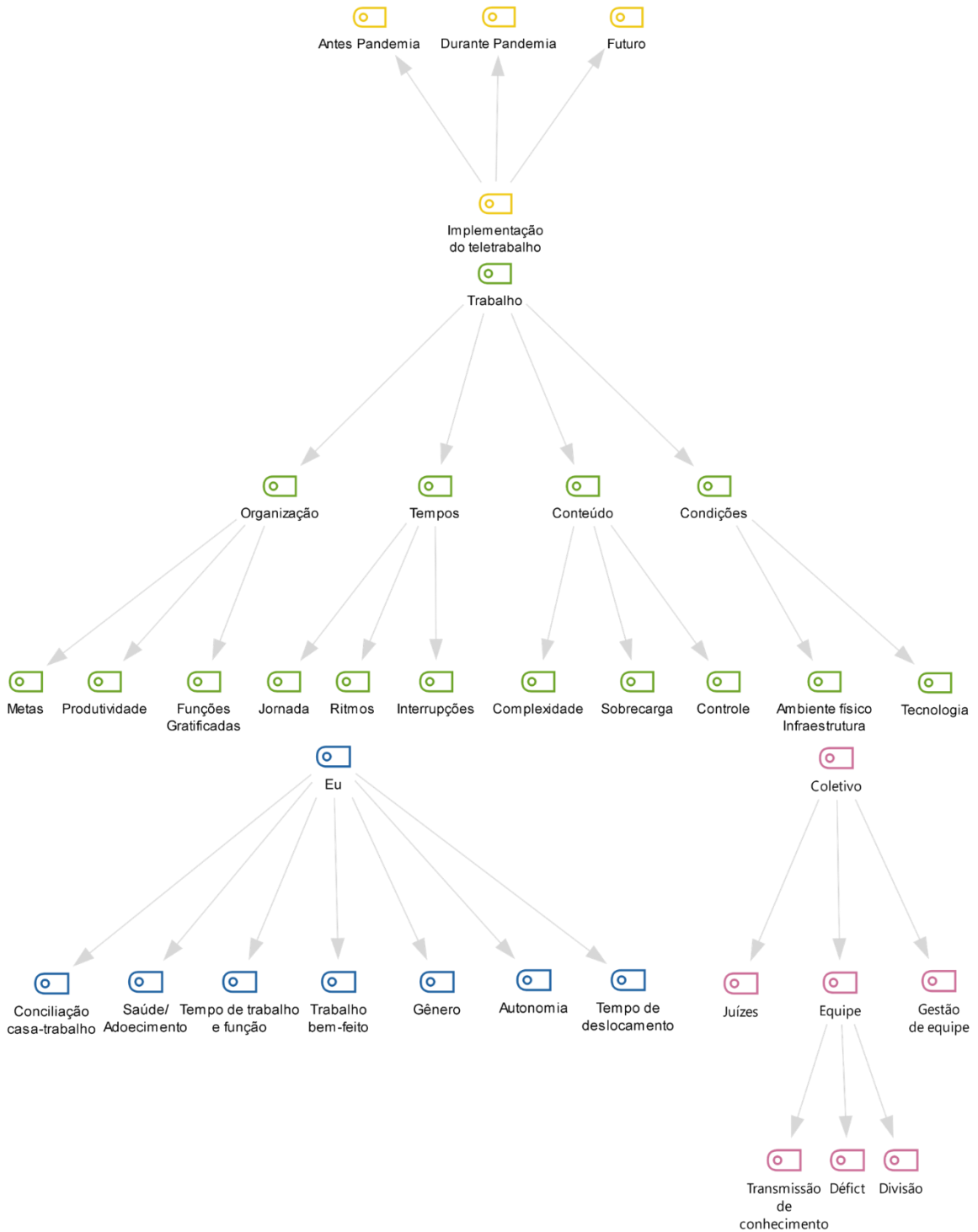
Na seção judiciária analisada, o teletrabalho iniciou-se em 2015 com 40 servidores em todo o estado, chegando a 364 em março de 2020. No início houve um acompanhamento próximo por parte do setor de recursos humanos, dada a preocupação com o impacto na saúde e na produtividade. Apesar disso, observava-se um conflito pois o teletrabalho era visto como um privilégio e não como direito. Sua implementação foi facultativa e coube aos juízes decidir por cada Vara, indiretamente estimulando a rotatividade daqueles que desejavam essa oportunidade:

(...) tem algumas unidades que nunca tiveram, e às vezes eu escuto: "o juiz não tem muita simpatia pelo teletrabalho", aí a pessoa que trabalha lá não tem essa oportunidade, e, muitas vezes, é aquela ideia de que isso é uma maneira de matar o trabalho. (Sintra)

Outras questões administrativas emergiram, como as licenças de saúde, visto que muitos servidores deixaram de solicitá-las pela flexibilidade do teletrabalho, e a falta de clareza da caracterização de acidentes de trabalho no teletrabalho.

A categorização das entrevistas partiu das dimensões do trabalho, sujeito (trabalhador e trabalhadora) e coletivo¹⁹, resultando nos temas e nos subtemas apresentados na Figura 2. Também foram codificadas as falas referentes à implementação antes e durante a pandemia, assim como as expectativas futuras.

Figura 2. Códigos (temas) e subcódigos de análise das entrevistas.



Fonte: Elaboração das autoras.

3.1 O teletrabalho antes da covid-19: um olhar das gestoras e dos gestores

O teletrabalho implica uma mudança de perspectiva da cultura do trabalho tradicional fundamentada na presencialidade. Sua análise é complexa e os benefícios dependem de uma série de variáveis relacionadas à organização, às características do trabalho, aos fatores individuais, domésticos e familiares^{1,20,21}.

A justiça é uma instituição com relações marcadas pela hierarquia, pela burocratização e por laços de confiança²². Os diretores de secretaria são uma liderança intermediária, indicados e subordinados ao juiz titular. Durante a entrevista, eles descreveram esses vínculos de longa data e a necessidade de uma identidade funcional flexível, a fim de acompanhar os juízes nas mudanças de locais, cidades e matérias (assuntos).

A divisão do trabalho é evidente pelo layout do ambiente de gabinete e de secretaria. No gabinete ficam os trabalhadores que assessoram os juízes na elaboração de sentenças. Do outro lado, para chegar às sentenças há um longo caminho percorrido na secretaria: os despachos, atos ordinatórios, entre outros. Esses trabalhadores atuam em um ambiente aberto, com mesas organizadas em ilhas e prestam atendimento ao público.

Até 2019 mais de 80% das Varas haviam implementado o teletrabalho. O que não significa que todos tinham esse direito. Em nosso estudo, dos 08 gestores entrevistados, 02 relataram que autorizaram apenas excepcionalidades. Os motivos elencados para não implementação contemplavam a perda do controle sobre os teletrabalhadores pela separação física, desconfiança do comportamento, preocupação de que os desafios aumentassem a carga de trabalho sobre o gestor e a equipe presencial, assim como dificuldades de seleção dos servidores aptos. Referindo-se aos juízes (titular e substituto), observe-se o relato dessa gestora:

(...) também deixar bem claro que no primeiro momento nenhum dos dois juízes apoia o teletrabalho, o regime do teletrabalho, porque eles têm algumas restrições, no entendimento deles, que eles vão perder um pouco o controle do desempenho e eles resistiram muito (Cascais).

O teletrabalho tornou-se uma “moeda de troca”, a fim de atrair e/ou reter talentos nas equipes. Ilustra-se a seguir o principal motivo relatado pelos diretores para implementá-lo:

(...) eu acho que o teletrabalho ele ajuda a você dar um ânimo na equipe, porque você não pode dar aumento, você não pode dar hora extra, você não pode dar nenhum benefício, mas você pode dar um pouco de flexibilidade para a pessoa (Leiria).

Para se ter direito a teletrabalhar, foi estabelecido o acréscimo de até 10% das metas na mesma atividade realizada no trabalho presencial²³, situação problematizada por Antunes e Fischer³ (2020). Do primeiro objetivo do teletrabalho constava: “(...) aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho dos servidores”²⁴. Assim, o foco no aumento da produtividade motivou a “aceitação” do teletrabalho por alguns juízes,

atrelando o “benefício” à recompensa institucional. Nesse extrato, o gestor explica que o não cumprimento das metas pode levar à “perda” do direito de teletrabalhar:

(...) porque, infelizmente, exige-se esse plus de meta e, se eles não cumprem, pode gerar o prejuízo de perderem essa forma de trabalho (Aveiro).

Para a ergonomia da atividade, o resultado da atividade de um trabalhador é sempre singular⁶. A pressão por metas e por produtividade pode tornar-se uma fonte de sofrimento quando não alcançadas. O tema “metas” foi frequente na fala dos gestores, muitas vezes associado à sobrecarga de trabalho. Antes do teletrabalho, as metas eram coletivas, determinadas pelo andamento dos processos estabelecidos pelo Conselho Nacional de Justiça e fiscalizados pela corregedoria²⁵. Para alguns dos gestores, o fato das metas se tornarem individuais, ao mesmo tempo que favorece o controle, acrescenta essa tarefa às suas atividades. Cabe ressaltar que as metas se contradizem frente às atividades que têm diferentes níveis de complexidade, ou seja, nem toda atividade é passível de ser mensurada.

É muito complicado esse negócio de você quantificar. Eu acho que a questão da meta formal, para você conseguir que eles autorizem o tele, tinha que ser revista, tinha que ficar mais a critério da gestão mesmo, do local do tele, porque é uma forma de você controlar. Uma outra coisa é a frequência dos servidores. A gente tem que ficar colocando que dia que eles efetivamente estiveram em tele. Para que isso é relevante? (Évora)

Os gestores desempenharam papel fundamental para a implementação, seja no incentivo, mediação junto aos juízes, seja no controle e na organização do teletrabalho. Em consequência, tiveram sua carga de trabalho aumentada pela elaboração de relatórios de acompanhamento mensais, pela divisão do trabalho e por novas estratégias para o atendimento das demandas presenciais. Para além de suas atividades de direção, diante da sobrecarga de processos²⁵ e da ausência de reposição de servidores, também são obrigados a atuar na atividade fim, como ilustrado por esses relatos:

(...) não posso me dar ao luxo de simplesmente ficar coordenando, eu preciso realmente pôr a mão na massa por falta de pessoal (Faro).

(...) eu tenho trabalhado de nove a dez horas por dia, então além das horas aqui, essas outras eu estou trabalhando de casa (Aveiro).

Enquanto gestor, eu assumi esse papel de disponibilidade integral, embora eu precise confessar que isso às vezes exige demais de mim, eu acabo me vendo trabalhando mais, só que é algo que, para mim, está compensando, por conta dos resultados obtidos (Portimão).

A satisfação dos resultados refere-se ao teletrabalho da equipe, mesmo que isso signifique uma vinculação contínua com o trabalho por pendências ininterruptas. É unanimidade a preferência pelo teletrabalho parcial:

A gente faz uma turma que faz tele segunda e quarta, outra turma que faz terça e sexta, na quinta vem todo mundo, fica todo mundo junto, é gostoso e o pessoal gosta, todo mundo fala, quinta é um dia legal que todo mundo está aqui (Leiria).

Os gestores relataram a melhora das relações interpessoais, satisfação dos trabalhadores e, não necessariamente aumento da produtividade, mas diminuição do afastamento por motivo de saúde. Ainda assim perceberam que o teletrabalho não é para todos. Houve pessoas que não se adaptaram e/ou que não têm perfil:

(...) existem pessoas que não conseguem ficar focadas com tanta distração dentro de casa, por exemplo, um sofá, um sofá pode ser uma perdição, então você tem que ter muita disciplina para trabalhar em regime de teletrabalho sem correr o risco também, sabe a síndrome da já que? Já ouviu falar da síndrome da já que? Já que você está em casa, você podia ir ao banco, já que você está em casa, você podia ir ao mercado (Cascais).

Quanto às dificuldades relatadas no teletrabalho parcial relatou-se: redistribuir as tarefas, organizar a equipe. No teletrabalho total há um distanciamento do servidor, prejuízos com a comunicação assíncrona, dificuldade na transmissão do conhecimento e algumas situações de conflito com a equipe presencial.

Faro e Cascais vislumbravam um futuro preponderante do teletrabalho, só não sabiam que o futuro estava tão próximo. Veja-se esse extrato:

A forma como o teletrabalho está desenhado hoje, eu pessoalmente, eu não acho que ela vai durar isso por muito tempo pela frente, por quê? A justiça e acho que qualquer órgão público está em um momento de enxugar despesa. Eu, uma visão muito pessoal minha, eu vejo o teletrabalho no futuro (Faro).

Essa perspectiva nos permitiu compreender a prévia implementação do teletrabalho na Justiça. Porém, no cenário pandêmico, os gestores foram fortemente exigidos, tendo de reorganizar os fluxos de trabalho, de aprender e de experimentar novas formas de gestão e de organização do trabalho.

3.2 O olhar das trabalhadoras e dos trabalhadores durante a pandemia de covid-19

Até quem não queria - muita gente não quer - foi mandado para teletrabalho por razão de saúde pública (Arouca).

Por força da situação pandêmica, todos os 1.484 trabalhadores da Seção estudada passaram a exercer suas atividades de forma remota. Mesmo aqueles que eram impedidos pela regulamentação anteriormente²³, como os gestores, a partir 20 de março de 2020 ingressaram no teletrabalho compulsório²⁶ e não planejado. Essas entrevistas foram realizadas entre o 8º e 10º mês da pandemia. Até o dia 31 de janeiro de 2021, o número de mortes por covid-19 no Brasil era de 224.080 pessoas²⁷.

O teletrabalho, de maneiras diferentes, repercutiu nas dimensões do trabalho, do individual e do coletivo. Novas demandas foram impostas diante da invasão do público no ambiente privado. Ao combinar tarefas profissionais e familiares no mesmo ambiente, cada experiência foi singular.

As gestoras e os gestores viram-se diante de um desafio nunca experienciado: o distanciamento profissional. Esforçaram-se em reorganizar o trabalho, compreender as necessidades e dar suporte à equipe e, simultaneamente, às suas famílias. O que levou, como se verificou em suas falas, à dificuldade de se estabelecer limites de tempos de trabalho e à intensificação do trabalho e da jornada, principalmente no início. Após nove meses em teletrabalho tornou-se regular trabalhar entre uma e duas horas a mais todos os dias e, pontualmente, nos fins de semana, o que também foi demonstrado em outros estudos^{8,28}.

As metas deixaram de receber destaque e as cobranças foram relativizadas. A nova situação mostrou que o teletrabalho é possível para os gestores, que aprenderam novas habilidades e incorporaram instrumentos de trabalho como o WhatsApp, Zoom e Skype.

Foi consenso que o ambiente digital não substitui o presencial, pois dificulta a expressão pessoal e a comunicação espontânea é altamente atingida. Há perdas das relações sociais com a equipe. Além disso, situações extremas ocorreram: em uma Vara um servidor pediu exoneração e em outra um cometeu suicídio. O isolamento e o baixo apoio às relações sociais no trabalho são efeitos já conhecidos do teletrabalho⁶. O que é novo é que, apesar de todas as equipes estarem simultaneamente em teletrabalho, esse aspecto negativo é persistente.

Talvez as cinco, seis primeiras reuniões, a gente até teve muito assunto, mas depois chega uma hora em que você já não tem mais o que falar. Apesar de não ter assunto, é aquela coisa de ver: "oi, estou aqui, estou te vendo", aparece uma criança no fundo, faz alguma piada, enfim, mas é aquela coisa de pelo menos a gente tentar ter um contato pelo menos visual com o pessoal. Longe de ser o presencial, não é a mesma coisa, mas é o mais perto que a gente tem disponível de fazer isso hoje (Faro).

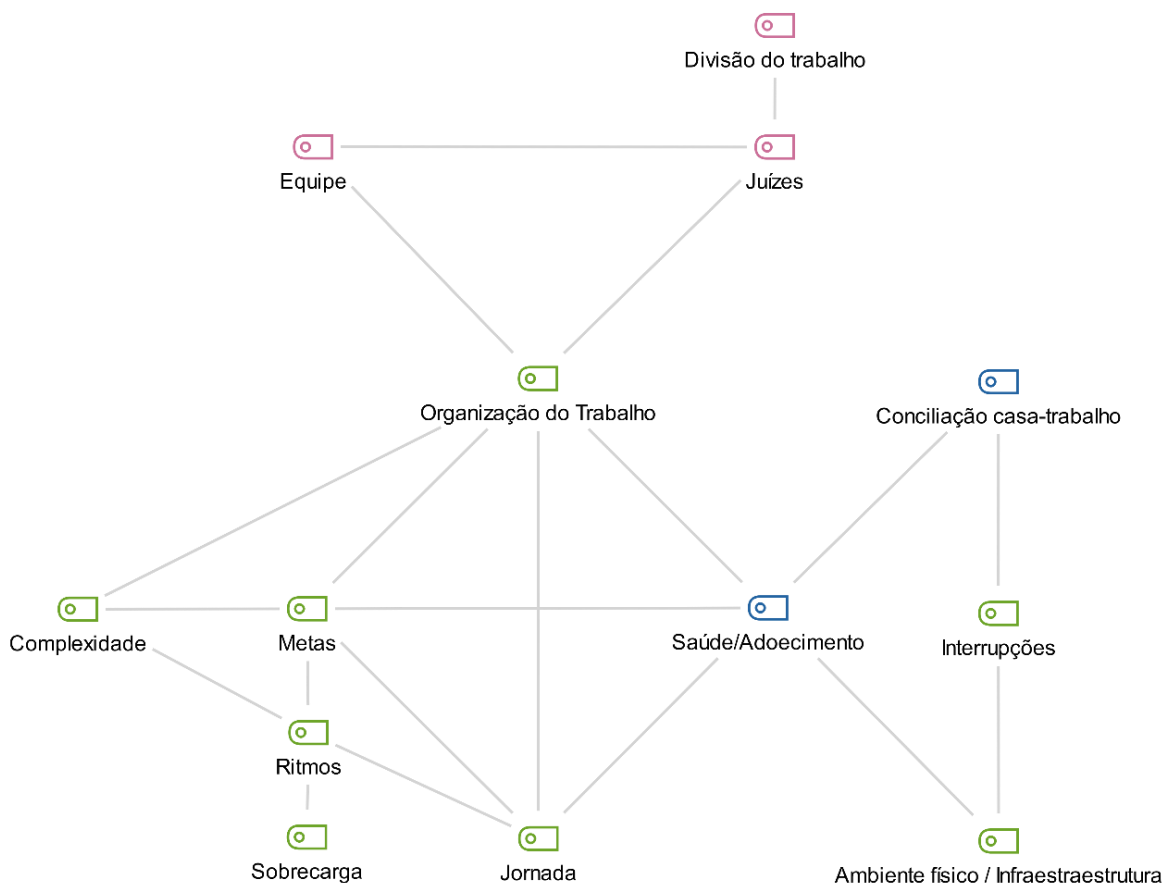
Para os gestores, a maior dificuldade percebida foi a daqueles que não tinham experiência no teletrabalho. O malabarismo entre obrigações de trabalho e cuidados tornou-se uma complexidade diária cada vez maior.

Eu, que acompanho os registros de trabalho do pessoal, você via o pessoal trabalhando de madrugada, no fim de semana, para poder se organizar, cada um na sua realidade, dentro da sua casa (Aveiro).

Na experiência dos trabalhadores, corroborando estudos realizados durante a pandemia⁷⁻⁹, destacou-se o teletrabalho como fator de proteção contra a covid-19, assim como as novas demandas impostas para combinar tarefas profissionais e familiares no dia a dia.

A conciliação das tarefas domésticas e das condições de trabalho estiveram associadas à saúde. Evidenciou-se nos resultados das entrevistas dos servidores um olhar maior durante a pandemia relacionando os impactos entre as exigências do trabalho e as demandas e as condições domésticas, resultantes em situações de saúde/adoecimento. O mapa (Figura 3) analisa a interconexão (sobreposição) entre as categorias temáticas.

Figura 3. Mapa de coocorrência de códigos (mínimo 2) dos servidores durante a pandemia.



Fonte: elaboração das autoras.

Esse mapa nos permite refletir sobre diferentes elementos do trabalho que são, por vezes, indutores e outros intensificadores, tanto em um cenário favorável de construção da saúde quanto em um cenário desfavorável⁶.

A saúde situa-se como uma ponte – interconexão – entre a mistura do trabalho e do lar (ambiente físico e infraestrutura), a presença da família (favorece as interrupções) e a organização do trabalho, que, por sua vez, compreende as metas, a complexidade do trabalho, a jornada, a equipe e a liderança – divisão do trabalho (Figura 3).

(...) infelizmente, chegou um momento que, por mais que a minha vida fosse corrida, eu conseguia administrar melhor do que eu administrando 24 horas em

casa. Porque o meu trabalho me exige muito e o volume aumentou, a complexidade aumentou (Loureda).

Um dos benefícios do teletrabalho é a promoção de qualidade de vida e da melhora do equilíbrio entre casa e trabalho¹², no entanto há outros fatores a serem considerados para obter esse resultado. Os servidores solteiros ou sem filhos durante a pandemia não relataram dificuldade para conciliar as demandas de casa e do trabalho, inclusive dispuseram-se a auxiliar a família e a equipe. Em contraponto, principalmente as mulheres com crianças e adolescentes em casa, destacaram a sobrecarga e as interrupções.

Os servidores que já realizavam o teletrabalho estavam de certa forma preparados quanto à infraestrutura. Porém, com a nova realidade imposta à família na mesma condição, novas demandas surgiram. Por exemplo, alguns compraram equipamentos tais como computador e monitor. Posteriormente, a Justiça possibilitou o empréstimo dos equipamentos, o que não foi suficiente. A falta de um ambiente apropriado é desfavorável à saúde e ao trabalho²⁹:

Eu estou aqui na sala de casa, às vezes eu trabalho na cozinha, então estou sem uma estrutura formal (Arouca).

Um aspecto comum a todas as varas é a sobrecarga de trabalho. Isso ocorre por conta da escassez de funcionários, da grande quantidade de tarefas e do remanejamento de Seções. Os ritmos e as jornadas de trabalho foram intensificados durante a pandemia:

(...) para falar a verdade, novembro e dezembro foi uma loucura - cheguei até a ficar com LER na mão. Agora já está melhorando um pouco. Nem comentei isso com o chefe para não deixar ele preocupado, mas eu estava trabalhando (Esmeriz).

(...) é como enxugar gelo, porque se eu vejo 100 processos num dia, praticamente entram 100 novos no dia (Arouca).

A intensificação do trabalho estimula mais controle entre os trabalhadores, percebeu-se, nos relatos, que “veem o quanto o outro está produzindo”. O modelo de gestão por metas impacta os níveis individuais por conta da alta expectativa de performance e dos prazos mais curtos¹⁰.

É, no começo, como a gente está todo animado com teletrabalho, achando bacana, até minha mulher me chamou a atenção, eu estava trabalhando 8, 9, às vezes até 10 horas para deixar o negócio meio que em dia... Aí eu comecei a ter problema de saúde (Gavião).

Inclusive, a intensificação do trabalho pode ter efeitos na exaustão emocional, na despersonalização e na satisfação do trabalho, além da pressão do tempo¹⁰. Aqui o relato da servidora que tomou posse durante a pandemia e não conhecia seus colegas de trabalho pessoalmente:

Estava ficando esgotada no final do dia, irritada, gerando uma certa aversão, sabe você fica tão preocupada com o trabalho que você não tem mais vontade de fazer (Viana do Castelo).

Quando se trata da atividade de trabalho no teletrabalho cabe destacar a dimensão do outro, ou seja, a dimensão do lugar que os outros ocupam na atividade de trabalho. “A atividade profissional constrói-se sempre no universo da atividade dos outros”¹⁹. O teletrabalho pode fragilizar os vínculos coletivos e com a instituição.

Nosso mapa (Figura 3) também demonstra o papel da equipe e dos juízes. O ritmo de trabalho imposto por eles determina a quantidade e a qualidade do trabalho. Em vista da coocorrência por produtividade estimulada pelo Conselho Nacional de Justiça⁴, é imprescindível discutir a relação entre a quantidade e a qualidade. Essa pressão pelas metas é um dos fatores que pode interferir no “trabalho bem-feito”.

Cabe ressaltar que os servidores esperam reconhecimento do seu trabalho e, mesmo diante do contexto, perceberam benefícios no teletrabalho e manifestaram o desejo de mantê-lo no futuro.

CONCLUSÕES

Ao se discutir a implementação do teletrabalho, é necessário levar em conta o ambiente sociopolítico e sociocultural. Percebemos que, apesar dos benefícios da política de teletrabalho pré-existente na Justiça, havia restrições por normas culturais organizacionais, dissociada da prática real.

O teletrabalho antes da pandemia era concebido como um privilégio a uma minoria, com um aparente paradoxo: para obter flexibilidade era necessário exercer um esforço adicional, produzir mais, a fim de devolver o benefício a seu empregador. Uma importação do modelo privado, de exploração do trabalhador promovido pelo capitalismo com a aplicação da lógica das máquinas ao ser humano, promovendo a cronometrização e a mecanização da vida³⁰. Um caminho para o sofrimento do trabalhador.

O perceptível grande volume de trabalho da Justiça Federal – conteúdo material – contrasta com o conteúdo invisível – trabalho e a vida pessoal. Isso evidencia-se durante a pandemia quando a “vida normal”, fora do trabalho, fundiu-se com a “vida do trabalho”. Nesse sentido, as perspectivas de continuidade do teletrabalho suscitam demandas de atenção à saúde da trabalhadora e do trabalhador.

Considerando-se que a ergonomia da atividade “(...) não tem se furtado a reagir diante de condições adversas para intervir ou para se desenvolver, visando a solução de problemas complexos”¹⁷, e que se desconhecem os efeitos a longo prazo do teletrabalho, propõe-se que as categorias aqui mencionadas possam ser utilizadas como referência ou um norte na perspectiva de discussão e na implementação dessa modalidade, tendo o trabalho como protagonista da saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores por trás do processo.

Agradecimentos: aos participantes do estudo pelo tempo dedicado durante a coleta de dados; ao Instituto Federal do Paraná (IFPR); a CAPES. Às Dras. Tânia Araújo, Arlete Motter e Deisy Ventura pelas contribuições.

REFERÊNCIAS

1. International Labour Organization - ILO. Working from Home: Estimating the worldwide potential. 2020.
2. Antunes ED, Aguilar LE, Santos M, Fischer FM. O fim das fronteiras entre trabalho e casa? Uma perspectiva transnacional das políticas de teletrabalho. Pré-print. 2022.
3. Antunes ED, Fischer FM. A justiça não pode parar?! Os impactos da COVID-19 na trajetória da política de teletrabalho do Judiciário Federal. *Rev Bras Saúde Ocup.* 2020;45. <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000025920>
4. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Justiça em números 2021. Brasília; 2021.
5. Tribunal Regional Federal da 4ª Região, Seção Judiciária do Paraná. Resolução nº 18/2020. Dispõe sobre o regime de plantão extraordinário e outras medidas temporárias e emergenciais de prevenção ao contágio e à transmissão do novo coronavírus (COVID-19) no âmbito da Justiça Federal de Primeiro e Segundo Graus da 4ª Região. Porto Alegre; 2020.
6. Charalampous M, Grant CA, Tramontano C, Michailidis E. Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *Eur J Work Organ Psychol.* 2019;28(1):51–73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
7. Cristine T, Santos De Oliveira D, Luiza A, Muzeka P, Batista E, Farias GN, et al. Worker health impacts from working from home during the COVID-19 pandemic. *Work.* 2022;72(1):9–17. <https://doi.org/10.3233/WOR-210553>
8. Durães B, Bridi MA da C, Dutra RQ. O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital? *Soc e Estado.* 2021;36(3):945–66. <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202136030005>
9. Molino M, Ingusci E, Signore F, Manuti A, Giancaspro ML, Russo V, et al. Wellbeing Costs of Technology Use during covid-19 Remote Working: An Investigation Using the Italian Translation of the Technostress Creators Scale. *Sustain* 2020. 2020;12(15):5911. <https://doi.org/10.3390/su12155911>
10. Paškvan M, Kubicek B. The intensification of work. In: Job demands in a changing world of work: Impact on workers' health and performance and

- implications for research and practice. Cham: Springer Nature; 2017. p. 25–44.
https://doi.org/10.1007/978-3-319-54678-0_3
11. Araújo TM de, Lua I. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. *Rev Bras Saúde Ocup.* 2021;46.
<https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720>
 12. Antunes ED, Bridi L, Santos M, Fischer FM. Part-time or full-time teleworking? A systematic review of the psychosocial effects of telework from home. PROSPERO 2020 CRD42020191455. York; 2020.
https://www.crd.york.ac.uk/prospero/display_record.php?ID=CRD42020191455
 13. Braun V, Clarke V. Using thematic analysis in psychology. *Qual Res Psychol.* 2006;3(2):77–101.
<https://www.tandfonline.com/action/journalInformation?journalCode=uqrp20>
 14. Kuckartz U, Rädiker S. *Analyzing Qualitative Data with MAXQDA.* Switzerland: Springer; 2019. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-030-15671-8>
 15. Guérin F, Laville A, Daniellou F, Duraffourg J, Kerguelen A. *Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia.* São Paulo, SP: Blucher; 2001.
 16. Falzon P. *Ergonomia.* São Paulo, SP: Editora Blucher; 2007.
 17. Marçal J. Filho JFJ, Messias I de A, Nascimento A, Maciel RH, Gonçalves RC, Vilela RA. *Ergonomia da Atividade e Trabalho em Discussão. Intervenções Trab saúde, Cult.* 2019 [cited 2022 May 29];4(1):69–71. Available from:
https://www.fmpfase.edu.br/Intervenções/Content/pdf/Debate/Debate_04_01.pdf
 18. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. 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. Porto Alegre; 2013.
 19. Santos M. Análise psicológica do trabalho : dos conceitos aos métodos. *Laboreal.* 2006;2(1). <https://doi.org/10.4000/laboreal.13678>
 20. Bérastégui P. *Teleworking in the aftermath of the covid-19 pandemic : enabling conditions for a successful transition.* Brussels; 2021.
 21. Belzunegui-Eraso A, Erro-Garcés A. *Teleworking in the context of the covid-19 crisis. Sustainability.* 2020;12(9):1–18. <https://doi.org/10.3390/su12093662>
 22. Sznclwar LI (coord.). *Trabalhar na magistratura, construção da subjetividade, saúde e desenvolvimento profissional [Internet].* Brasília: Conselho Nacional de Justiça; 2015.
 23. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. Resolução Nº 134, de 12 de dezembro de 2016. Regulamenta o teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região e dá outras providências. Porto Alegre; 2016.

24. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Resolução 227, de 15 de junho de 2016. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Texto compilado a partir da redação dada pelas Resoluções nº 298/2019, nº 371/2021 e Resolução nº 375/2021. Brasília; 2021.
25. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Justiça em números 2020 ano-base 2019. Conselho Nacional De Justiça. Brasília; 2020.
26. Conselho Nacional de Justiça. 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. Brasília; 2020.
27. University of Oxford. COVID-19 Data Explorer - Our World in Data [Internet]. Our World in Data COVID-19 dataset. 2022 [cited 2022 May 31]. Available from: <https://ourworldindata.org/explorers/coronavirus-data-explorer?tab=table&time=earliest..2021-01-30&facet=none&Metric=Confirmed+deaths&Interval=Cumulative&Relative+to+Population=false&Color+by+test+positivity=false&country=~BRA>
28. Awada M, Lucas G, Becerik-Gerber B, Roll S. Working from home during the COVID-19 pandemic: Impact on office worker productivity and work experience. *Work*. 2021 Jan 1;69(4):1171–89. <https://doi.org/10.3233/WOR-210301>
29. Kadri Filho F El, Roberto De Lucca S. Telework during the COVID-19 pandemic: Ergonomic and psychosocial risks among Brazilian labor justice workers. *Work*. 2022;71:395–405. <https://doi.org/10.3233/WOR-210490>
30. Morin E. É hora de mudarmos de via: lições do coronavírus. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2020.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

...em última instância, todas as grandes mudanças sociais são caracterizadas por uma transformação do tempo e do espaço na experiência humana (CASTELLS, 2019, p. 24).

O teletrabalho apresentou-se como um problema complexo, incerto e repleto de questões que ainda não temos respostas. Apesar de que deixou de ser uma novidade, já sabemos que veio para ficar. Entretanto, a grande questão que permeia o mundo do trabalho atualmente é: como o teletrabalho afetará a vida das pessoas, das organizações e do meio ambiente? Será que o teletrabalho é a solução para todos os problemas?

Nossa intenção não foi dar conta de toda pluralidade de nossa sociedade que tenta se recuperar da catástrofe humanitária da pandemia, que persiste ceifando vidas e adoecendo milhares de pessoas diariamente. Buscamos combinar diferentes olhares sobre o mesmo problema. Evidentemente é tarefa muito difícil diante dos limites de nosso conhecimento e das manifestações espaço-temporais da realidade do trabalho.

Entendemos que há necessidade de uma definição global de teletrabalho para que as estatísticas possam se aproximar da realidade, que pesquisas comparadas possam ser desenvolvidas e o desenvolvimento desta modalidade seja acompanhada ao longo do tempo.

Ressaltamos o papel dos ergonomistas em função de sua interdisciplinaridade, de analisarem os múltiplos aspectos relacionados ao teletrabalho e sua diversidade em distintos contextos. O teletrabalho de agora não é o mesmo de antes. Seus benefícios descritos na literatura foram encontrados em condições externas a de uma crise.

A ergonomia nos permitiu compreender o trabalho de uma forma ampla e o pensamento complexo baseado em Morin (2018) estabelecer uma comunicação entre as dimensões biológicas, culturais, sociais e políticas para enfrentar a complexidade do real e ao mesmo tempo refletir sobre o objeto estudado. Isso nos permite uma explicação que vá além do princípio da simplificação, compreendendo a

ambivalência, ou seja, a complexidade intrínseca que se encontra no cerne da ciência e dos estudos do trabalho. Somente rompendo com a fragmentação do conhecimento científico seremos capazes de enfrentar os problemas graves que se referem ao conhecimento, à ação que o determina e à sociedade que o transforma (MORIN, 2018).

Assim, desenvolvemos uma sistematização dos fatores psicossociais de risco do teletrabalho, comparando o teletrabalho parcial e total. Isso não nos permitiu estabelecer métricas, mas fornecer pistas sobre suas diferenças, os quais foram impactados pela crise sanitária atual. Definimos sete dimensões de fatores de risco psicossociais, destacando-se antes da pandemia, a intensidade e tempos de trabalho, assim como as relações sociais no trabalho, principalmente no teletrabalho parcial. Já durante a pandemia, em teletrabalho total, amplificaram-se as exigências emocionais. No entanto, permanece, e se destaca, antes e após a pandemia, no teletrabalho parcial e total, as questões associadas à interface casa e trabalho.

O suposto potencial da modalidade do teletrabalho no Brasil se sobrepõe às desigualdades já existentes no mundo do trabalho. A experiência adquirida durante a pandemia da covid-19 ainda expôs a fragilidade da legislação trabalhista no que se refere à regulação do teletrabalho. Apesar dos modestos recentes avanços “regulados” por uma medida provisória, as políticas públicas brasileiras têm urgência de avançar, especialmente no que se refere à proteção à saúde e segurança do trabalhador e da trabalhadora.

Lançamos um olhar para as diferenças entre os parlamentos Europeu e do Mercosul, pelo trânsito das políticas e compreensão do teletrabalho associado ao problema sanitário global. Com o fim das fronteiras, limites que distinguem as esferas do trabalho profissional e da residência do trabalhador, pode aumentar a vulnerabilidade dos vínculos de trabalho, tornando o teletrabalho um arquétipo de flexibilidade de direitos e regulamentação, em direção às formas cada vez mais precárias de relações trabalhistas.

Não propomos a importação de políticas, ou seja, que a política brasileira repita o modelo adotado em outros países. Compreendemos que a articulação entre

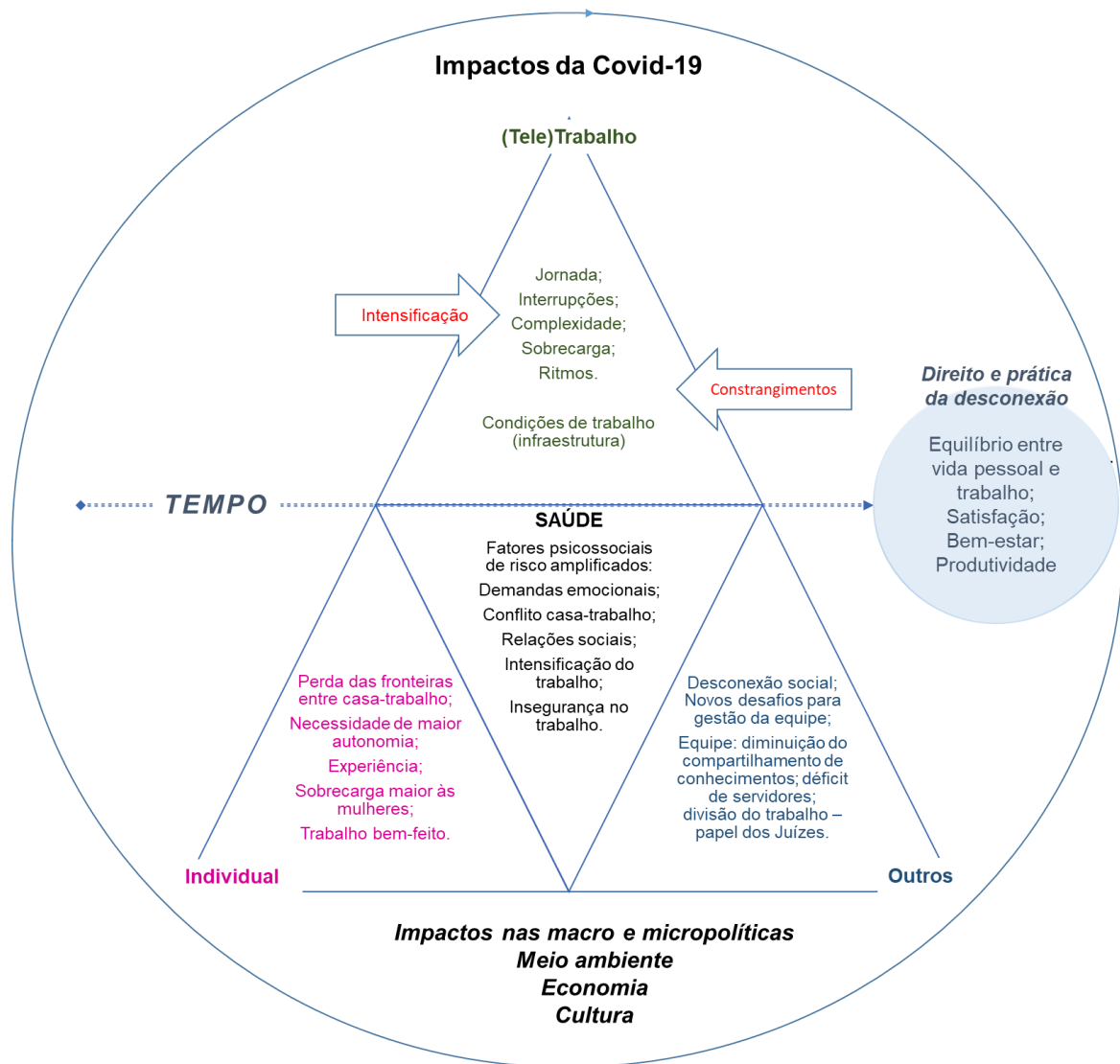
produção, trabalho e saúde reflete a diversidade dos mundos políticos e sociais e pode favorecer a construção de políticas públicas de qualidade. Reiteramos a necessidade de um debate na reformulação das políticas que garantam os direitos sociais, inibindo cenários de desregulamentação associadas a regressos sociais e desamparo para os trabalhadores, e contribuindo para regulação do teletrabalho com o olhar para um cenário pós-pandemia.

O estudo de caso sobre a Justiça Federal Brasileira permitiu demonstrar o impacto da pandemia da covid-19 em uma instituição pública. A trajetória da regulamentação da política de teletrabalho, apesar de jovem, favoreceu uma rápida resposta do Poder Judiciário frente a crise sanitária global. Seu curto período de implementação permitiu a discussão da norma com o objetivo de analisar e aperfeiçoar as respectivas práticas, como previsto pelo próprio CNJ.

A comparação das Resoluções sobre teletrabalho dos Tribunais anteriores à pandemia evidenciou contrastes no que tange ao estabelecimento de metas. Durante a investigação, ao discutir a implementação do teletrabalho, reiteramos a necessidade de levar em conta o ambiente sociopolítico e sociocultural. Percebemos que apesar dos benefícios da política de teletrabalho pré-existente na Justiça havia restrições por normas culturais organizacionais, dissociadas da prática real.

A lente da pandemia nos permitiu ampliar o olhar e dar visibilidade aos problemas pré-existentes. Antes da pandemia, o teletrabalho era concebido como um privilégio que associamos a um aparente paradoxo: para obter flexibilidade era necessário exercer um esforço adicional, produzir mais, a fim de devolver o benefício a seu empregador. A partir da experiência das trabalhadoras e dos trabalhadores durante a pandemia de covid-19, na Seção Judiciária estudada, sistematizamos e apresentamos na Figura 6, os resultados e aspectos a serem considerados no teletrabalho, em articulação com os demais artigos apresentados na tese.

Figura 6 - Sistematização dos resultados dos impactos do teletrabalho.



Fonte: elaboração da autora.

Nos referimos a “tele” entre parênteses como uma nova forma de organização do “trabalho”. Ao triangularmos as dimensões do trabalho, individual e dos “outros” – o coletivo - temos como aspecto central a saúde do trabalhador e da trabalhadora. O conjunto do trabalho e suas dimensões são atravessados pelo tempo, tempo de trabalho e tempo de vida, que são essenciais para alcançar o equilíbrio.

Há evidências das diferenças na organização das pessoas para trabalhar em casa, especialmente quando toda família se encontra nela. Alguns dos desafios

postos são: a invasão da casa pelo trabalho; a conciliação da vida do trabalho e fora dela; retrabalho; sobrecarga; frustração; esforço; performance; controle percebido; autonomia; demanda mental, física e temporal.

Um dos destacados autores da Ergonomia da Atividade, Alain Wisner, há muito tempo realizou observações notando a existência de diferenças entre as tarefas prescritas e as atividades reais de trabalho. A organização do trabalho real não é a mesma que a prescrita. Evidenciamos isto quando contrastamos as normas com a implementação do teletrabalho. Estão presentes as relações de poder históricas na Justiça, os constrangimentos e a autonomia no âmbito das estratégias dos atores sociais (trabalhadores) nas organizações (seção judiciária) e instituições (poder judiciário). Observou-se a necessidade da cooperação e das relações de confiança entre os indivíduos, como entre os servidores-servidores e servidores-juízes.

Um dos riscos do teletrabalho é a individualização, favorecendo a compartimentação do trabalho, o egocentrismo, enfraquecendo o senso de solidariedade. Não deve ser confundida com a autonomia, que é complexa e depende de condições culturais e sociais, um fator essencial para realização do teletrabalho.

Notabiliza-se o grande volume de trabalho dos processos judiciais – conteúdo material – que se soma ao conteúdo invisível – trabalho e a vida pessoal. Podemos afirmar que o paradoxo do aumento da produtividade, tanto objetivado no teletrabalho pelas instituições, desconsidera a diversidade da natureza das atividades, dos conhecimentos e até a percepção das diferenças na adequação das tarefas no teletrabalho.

Pensar no coletivo compreende a necessidade de pensar a regulamentação do trabalho híbrido e da regulação da quantidade de pessoas em teletrabalho, sem esquecer que a produção e a transferência/compartilhamento de conhecimentos desempenham um papel fundamental no trabalho. Para além das pessoas em teletrabalho, deve-se refletir no que acontece com quem ficou em trabalho presencial. É possível que estejamos preocupados com a legislação e as políticas públicas em regular o teletrabalho, mas há demandas e devemos discutir sobre o que acontece

com as pessoas estão exclusivamente no trabalho presencial, e com aquelas que estão entre teletrabalho e trabalho presencial.

Como será regulada a forma de trabalhar, o volume das demandas, o tempo para realizá-las quando os meios e a própria organização do trabalho já se modificaram, pelo menos parcialmente?

A temporalidade deste estudo não indica que o teletrabalho é a solução para sanar muitos dos problemas da organização do trabalho na Justiça Federal. O que percebemos é que talvez mais pessoas queiram aderir ao teletrabalho.

O que está posto é, que a análise dos processos judiciais não é como uma linha de produção mecanizada, pelo contrário, é uma atividade de trabalho complexa, que não devem substituir sua qualidade na efetivação de direitos por números. Os resultados sugerem a necessidade avaliar as normas e metas previstas, assim como os possíveis impactos à saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras, respeitando sua singularidade.

A conscientização dos riscos pode favorecer a ação (MORIN, 2018). Vários dos riscos psicossociais, como os tempos e ritmos de trabalho, os riscos ambientais e físicos, autonomia, latitude de decisão, podem vir a ser avaliados. Até o momento, não temos dados que nos permitam avaliar todos os efeitos (a curto, médio e longo prazo) destes e de outros riscos psicossociais para a saúde do teletrabalhador.

O que vem a seguir deve, além de regulamentar o direito à desconexão com objetivo de promover o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho, também trazer satisfação, bem-estar e a produtividade dos trabalhadores. O direito à desconexão deve promover uma libertação em relação ao tempo cronometrado imposto pelo modelo capitalista, além de diminuir a sobrecarga de horas e de ritmo de trabalho, desacelerando a corrida homem-máquina.

As organizações, públicas e privadas que utilizaram e utilizam o teletrabalho, podem considerar a sua adoção como uma prática de trabalho moderna e a ser mantida a longo prazo. No entanto, é necessário tempo para avaliarem a implementação dessas iniciativas. Os programas devem ser cuidadosamente

desenhados e acompanhados, e as organizações deveriam tomar iniciativas para evitar potenciais efeitos negativos.

O redesenho das temporalidades do trabalho e da vida privada exige ser acompanhado por políticas sociais que abordem as responsabilidades de cuidado e a igualdade de gênero. Entretanto, as políticas públicas devem ser implementadas em um contexto democrático, que previna desigualdades de gênero, mas permita regras diferentes quando a desigualdade de gênero estiver presente.

Haverá desafios no gerenciamento de uma força de trabalho que esteja trabalhando em parte remotamente e em parte pessoalmente. As empresas precisarão repensar como o trabalho é feito, decidir quais funcionários e funções são mais adequados ao trabalho remoto, e reconfigurar e repensar o local de trabalho. É necessário considerar a especificidade e complexidade de cada atividade desenvolvida.

Considerando a impossibilidade de prever os impactos a longo prazo do teletrabalho, propomos um observatório nacional do teletrabalho, de forma a contribuir para informar, fomentar debates, criar mecanismos de acompanhamento e avaliações das políticas públicas. O uso de instrumentos científicos validados pode favorecer a observação e sistematização, associados a pesquisas qualitativas. Para tanto, estes devem ser adaptados e aprimorados para estas análises que são complexas e desafiadoras. Espera-se que as evidências científicas construídas e apresentadas nesta tese possam favorecer possíveis soluções para a garantia de um teletrabalho decente.

Limitações e recomendação para futuras pesquisas

Nos deparamos com a contradição de que não basta ter o conhecimento científico para resolver os problemas, mas as recomendações baseadas em evidências científicas devem subsidiar as políticas públicas. Tem-se visto que pesquisas florescem, mas não necessariamente modificam as políticas que devem/deveriam ser acompanhadas de fundamentação.

Considerando que nossa amostra e local foram limitados, que o estudo foi transversal e, que foi desenvolvido durante uma pandemia, recomendamos que mais pesquisas de campo, tanto transversais quanto longitudinais, possam verificar os impactos desta nova organização de trabalho a médio e longo prazo e em diferentes frequências, locais, intensidades e contextos.

7. REFERÊNCIAS

111th UNITED STATES CONGRESS. Public Law 111–292 111th Congress An Act. p. 3165–3174, 2010. Disponível em: <<http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/PLAW-111publ292/pdf/PLAW-111publ292.pdf>>.

ADRJAN, Pawel *et al.* *Will it stay or will it go? Analysing developments in telework during COVID-19 using online job postings data.* OECD Productivity Working Papers. 2021.

ANTUNES, Evelise Dias *et al.* *Part-time or full-time teleworking? A systematic review of the psychosocial effects of telework from home.* PROSPERO 2020 CRD42020191455. York: 2020. Disponível em: <https://www.crd.york.ac.uk/prospero/display_record.php?ID=CRD42020191455>.

ARAÚJO, Tânia Maria De; LUA, Iracema. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 46, 2021.

BARROS, Marilisa Berti de Azevedo *et al.* Report on sadness/depression, nervousness/anxiety and sleep problems in the Brazilian adult population during the COVID-19 pandemic. *Epidemiol. Serv. Saude, Brasília*, v. 29, n. 4, p. 2020, 2020.

BARTEL, Caroline A.; WRZESNIEWSKI, Amy; WIESENFELD, Batia M. Knowing Where You Stand: Physical Isolation, Perceived Respect, and Organizational Identification Among Virtual Employees. *Organization Science*, 2012.

BARUCH, Yehuda. The status of research on teleworking and an agenda for future research. *International Journal of Management Reviews*, v. 3, n. 2, p. 113–129, 1 jun. 2001. Disponível em: <<http://doi.wiley.com/10.1111/1468-2370.00058>>. Acesso em: 11 set. 2018.

BATHINI, Dharma Raju; KANDATHIL, George Mathew. An Orchestrated Negotiated Exchange: Trading Home-Based Telework for Intensified Work. *Journal of Business Ethics*, v. 154, n. 2, 2019.

BÉRASTÉGUI, Pierre. *Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: a systematic review.* . Brussels: 2021a.

BÉRASTÉGUI, Pierre. *Teleworking in the aftermath of the covid-19 pandemic: enabling conditions for a successful transition.* . Brussels: 2021b.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. SECRETARIA DE CIÊNCIA, TECNOLOGIA, Inovação e Insumos Estratégicos em Saúde. Departamento de Ciência e Tecnologia. *Diretriz metodológica: síntese de evidências para políticas.* Brasília: Ministério da Saúde, Secretaria de Ciência, Tecnologia, Inovação e Insumos Estratégicos em

Saúde, Departamento de Ciência e Tecnologia, 2020. Disponível em: <https://bvsm.s.saude.gov.br/bvs/publicacoes/diretriz_sintese_evidencias_politicas.pdf>. Acesso em: 19 mar. 2022.

BRAUN, Virginia; CLARKE, Victoria. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, v. 3, n. 2, p. 77–101, 2006. Disponível em: <<https://www.tandfonline.com/action/journalInformation?journalCode=uqrp20>>. Acesso em: 19 mar. 2022.

BRUSSEVICH, Mariya; DABLA-NORRIS, Era; KHALID, Salma. Teleworking is Not Working for the Poor, the Young, and the Women – IMF Blog. *International Monetary Fund Blogs*, 9 jul. 2020. Disponível em: <<https://blogs.imf.org/2020/07/07/teleworking-is-not-working-for-the-poor-the-young-and-the-women/>>. Acesso em: 9 nov. 2020.

CARVALHO, José Murilo De. *Cidadania no Brasil: o longo caminho*. 18. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2014.

CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. 20. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2019.

CHANCEL, Lucas *et al.* *World Inequality Report 2022*. 2022. Disponível em: <<https://wir2022.wid.world/>>. Acesso em: 24 jan. 2022.

CNJ - CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Justiça em números 2021*. Brasília: 2021.

CNJ - CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução CNJ Nº 227 de 15 de junho de 2016. Brasília, 2016. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/files/atos_administrativos/resoluo-n227-15-06-2016-presidencia.pdf>. Acesso em: 19 mar. 2022.

CRESWELL, Jonh W. *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

CUI, Ruomeng; DING, Hao; ZHU, Feng. Gender Inequality in Research Productivity During the COVID-19 Pandemic. *Manufacturing & Service Operations Management*, v. 24, n. 2, p. 707–726, 16 jun. 2021. Disponível em: <<https://pubsonline.informs.org/doi/abs/10.1287/msom.2021.0991>>. Acesso em: 1 maio 2022.

D'ANDREA, Sabrina. Implementing the work-life balance directive in times of COVID-19: new prospects for post-pandemic workplaces in the European Union? *ERA Forum 2022*, p. 1–12, 3 mar. 2022. Disponível em: <<https://link.springer.com/article/10.1007/s12027-022-00703-y>>. Acesso em: 1 maio 2022.

DE VRIES, Hanna; TUMMERS, Lars; BEKKERS, Victor. A stakeholder perspective on public sector innovation: why position matters. *International Review of Administrative Sciences*, v. 84, n. 2, 2018.

DE VRIES, Hanna; TUMMERS, Lars; BEKKERS, Victor. The Benefits of Teleworking in the Public Sector: Reality or Rhetoric? *Review of Public Personnel Administration*, v. 39, n. 4, p. 570–593, 2019. Disponível em: <<https://doi.org/10.1177/0734371X18760124>>. Acesso em: 5 jun. 2020.

DRAGANO, Nico; LUNAU, Thorsten. Technostress at work and mental health: concepts and research results. *Current opinion in psychiatry*, v. 33, n. 4, p. 407–413, 1 jul. 2020. Disponível em: <https://journals.lww.com/co-psychiatry/Fulltext/2020/07000/Technostress_at_work_and_mental_health__concept_s.16.aspx>. Acesso em: 30 set. 2021.

DUARTE, Clarice Seixas. A educação como um direito fundamental de natureza social. *Educação & Sociedade*, v. 28, n. 100, p. 691–713, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/j/es/a/Sys3c3j8znnWkyMtNhstLtg/?lang=pt>>. Acesso em: 9 jun. 2022.

DURÃES, Bruno; BRIDI, Maria Aparecida da Cruz; DUTRA, Renata Queiroz. O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital? *Sociedade e Estado*, v. 36, n. 3, p. 945–966, 24 nov. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202136030005>. Acesso em: 16 dez. 2021.

ERRICHELLO, Luisa; PIANESE, Tommasina. The Role of Organizational Support in Effective Remote Work Implementation in the Post-COVID Era. p. 221–242, 2021.

EUROFOUND. *Living, working and COVID-19*. . Luxembourg: 2020. Disponível em: <www.eurofound.europa.eu>. Acesso em: 15 maio 2021.

EUROFOUND. *Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year*. . 2021. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/topic/covid-19>>. Acesso em: 14 set. 2021.

EUROFOUND AND THE INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2017. v. 1. Disponível em: <eurofound.link/ef1658EN>. Acesso em: 14 set. 2020.

EU-OSHA - EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. *Teleworking during the COVID-19 pandemic: risks and prevention strategies Literature review European Agency for Safety and Health at Work*. . Luxembourg: 2021. Disponível em: <<https://www.freepik.es/fotos/ordenador>>. Acesso em: 14 out. 2021.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS. *Telework in the European Union*. 2011. Disponível em: <www.eurofound.europa.eu>. Acesso em: 11 mar. 2019.

FARES, Lygia Sabbag; OLIVEIRA, Ana Luíza Matos De; ROLIM, Lílian Nogueira. Working, caring, surviving: the gender dynamics of remote work in Brazil under covid-19. In: WHEATLEY, DANIEL; HARDILL, IRENE; BUGLASS, SARAH (Org.). .

Handbook of Research on Remote Work and Worker Well-Being in the Post-COVID-19 Era. IGI Global Publisher of Timely Knowledge, 2021. p. 18–32. Disponível em: <<https://www.igi-global.com/book/handbook-research-remote-work-worker/256890#table-of-contents>>.

FREY, Klaus. Políticas públicas: um debate conceitual e reflexões referentes à prática da análise de políticas públicas no Brasil. *Planejamento e Políticas Públicas*, v. 21, p. 211–259, 2000. Disponível em: <<http://www.en.ipea.gov.br/>>.

GAJENDRAN, Ravi S.; HARRISON, David A. The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology*, v. 92, n. 6, p. 1524–1541, 2007.

GIL, Antônio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antonio Sena Do. Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. *IPEA. Carta de Conjuntura Número 47*, Brasília, 2020a.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antonio Sena Do. Teletrabalho na pandemia: efetivo versus potencial. *IPEA. Carta de Conjuntura Número 48*, Brasília, 2020b. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2020/06/potencial-de-teletrabalho-na-pandemia-um-retrato->>. Acesso em: 10 set. 2020.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antônio Sena. O trabalho remoto e a pandemia: o que a pnad covid- 19 nos mostrou. *IPEA. Carta de Conjuntura Número 50*, Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/201118_notateletrabalho.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2021.

GOLLAC, Michel; BODIER, Marceline. *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser (Rapport du Collège d'Expertise sur le Suivi des Risques Psychosociaux au Travail)*. Ministère du travail, de l'emploi et de la santé. Paris: 2011. Disponível em: <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf>.

GOMAN, Carol Kinsey. Why IBM Brought Remote Workers Back To The Office -- And Why Your Company Might Be Next. *Forbes*, 2017. Disponível em: <<https://www.forbes.com/sites/carolkinseygoman/2017/10/12/why-ibm-brought-remote-workers-back-to-the-office-and-why-your-company-might-be-next/?sh=737db40316da>>. Acesso em: 7 jun. 2022.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *PNAD-COVID19* | IBGE. Disponível em: <<https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/>>. Acesso em: 9 set. 2020.

JACKSON, Leon T. B.; FRANSMAN, Edwina I. *Flexi work, financial well-being, work-life balance and their effects on subjective experiences of productivity and job satisfaction of females in an institution of higher learning*. Faculty of Economic and Management Sciences, 2018. v. 21. Disponível em: <<https://sajems.org/index.php/sajems/article/view/1487/1103>>. Acesso em: 13 mar. 2019.

SJRS – Seção Judiciária do Rio Grande do Sul. Competência e Estrutura da Justiça Federal. Disponível em: <https://www2.jfrs.jus.br/competencia-e-estrutura-da-justica-federal/>. Acesso em: 9 jul. 2022.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. *Tempo Social* [online]. 2018, v. 30, n. 1, pp. 77-104. Disponível em: <<https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.138082>>.

KUCKARTZ, Udo; RÄDIKER, Stefan. *Analyzing Qualitative Data with MAXQDA*. Switzerland: Springer, 2019.

KWON, Myungjung; JEON, So Hee. Why Permit Telework? Exploring the Determinants of California City Governments' Decisions to Permit Telework. *Public Personnel Management*, v. 46, n. 3, p. 239–262, 3 set. 2017. Disponível em: <<http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0091026017717240>>. Acesso em: 7 mar. 2019.

LUND, Susan *et al.* The postpandemic workforce: Responses to a McKinsey global survey of 800 executives. *McKinsey Global Institute*, 2020. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/what-800-executives-envision-for-the-postpandemic-workforce>>. Acesso em: 7 jun. 2022.

MACÊDO, Thiago Allan Marques de *et al.* Ergonomics and telework: A systematic review. *Work*, v. 66, n. 4, p. 777–788, 2020.

MAHAJAN, Deepa *et al.* *Don't Let the Pandemic Set Back Gender Equality*. Disponível em: <<https://hbr.org/2020/09/dont-let-the-pandemic-set-back-gender-equality>>. Acesso em: 20 nov. 2020.

MANOKHA, Ivan. Covid-19: Teleworking, Surveillance and 24/7 Work. Some Reflexions on the Expected Growth of Remote Work After the Pandemic. *Political Anthropological Research on International Social Sciences*, v. 1, n. 2, p. 273–287, 2020.

MARTINS, Felipe; SENA, José Antonio. *Carta de Conjuntura: nota técnica*. 2020. Disponível <<https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2020/06/potencial-de-teletrabalho-na-pandemia-um-retrato->>>. Acesso em: 8 ago. 2020.

MILLER, Claire Cain; RAMPELL, Catherine. Yahoo Orders Home Workers Back to the Office - *NYTimes.com*. *The New York Times*, 25 fev. 2013. Disponível em:

<<http://archive.nytimes.com/www.nytimes.com/2013/02/26/technology/yahoo-orders-home-workers-back-to-the-office.html>>. Acesso em: 30 nov. 2021.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. (Org.); DESLANDES, Suely Ferreira; GOMES, Romeu. *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. 34. ed. Petrópolis: Vozes, 2015.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; ASSIS, Simone Gonçalves De; SOUZA, Edinilsa Ramos De. *Avaliação por Triangulação de Métodos: abordagem de programas sociais*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2005.

MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACIÓN. / *Coloquio de Teletrabajo "Lanzamiento Red de Teletrabajo". Documento de coincidencia*. Buenos Aires: [s.n.]. Disponível em: <http://www.trabajo.gob.ar/downloads/teletrabajo/100922_redteletrabajo.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2019. , 2009

MONTREUIL, Sylvie; LIPPEL, Katherine. Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications. *Safety Science*, v. 41, n. 4, p. 339–358, 1 jun. 2003. Disponível em: <<https://www-sciencedirect.ez67.periodicos.capes.gov.br/science/article/pii/S0925753502000425?via%3Dihub>>. Acesso em: 14 ago. 2018.

MORIN, Edgar. *Introdução ao pensamento complexo*. 5. ed. Porto Alegre: Sulina, 2015.

MORIN, Edgar. *O método I: a natureza da natureza*. Porto Alegre: Sulina, 2016.

MORIN, Edgar. *Ciência com consciência*. 17. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2018.

MORIN, Edgar. *É hora de mudarmos de via: lições do coronavírus*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2020.

NHA HONG, Quan *et al.* *Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT) Version 2018 User guide*. 2018. Disponível em: <<http://mixedmethodsappraisaltoolpublic.pbworks.com/>>. Acesso em: 17 nov. 2020.

NILLES, Jack M. Telecommunications and Organizational Decentralization. *IEEE Transactions on Communications*, v. 23, n. 10, p. 1142–1147, out. 1975. Disponível em: <<http://ieeexplore.ieee.org/document/1092687/>>. Acesso em: 23 fev. 2019.

NILLES, Jack M. *et al.* Telecommuting - An Alternative to Urban Transportation Congestion. *IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics*, v. SMC-6, n. 2, p. 77–84, fev. 1976. Disponível em: <<http://ieeexplore.ieee.org/document/5409177/>>. Acesso em: 23 fev. 2019.

NILLES, Jack M. *et al.* The telecommunications-transportation tradeoff: Options for tomorrow. *Telecommunications Policy*, v. 1, n. 2, p. 176–177, mar. 1977. Disponível em: <<http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/0308596177900179>>. Acesso em: 23 fev. 2019.

NILLES, Jack M. *et al.* The personal computer and society. *ACM SIGPC Notes*, v. 1, n. 3, p. 23–31, 1 set. 1978. Disponível em: <<http://portal.acm.org/citation.cfm?doid=1041571.1041573>>. Acesso em: 23 fev. 2019.

NILLES, Jack M. *et al.* *A Technology Assessment of Personal Computers. Vol. III: Personal Computer Impacts and Policy Issues*. Washington: National Science Foundation. 1980.

NIU, Qian *et al.* Health effects of immediate telework introduction during the COVID-19 era in Japan: A cross-sectional study. *PLOS ONE*, v. 16, n. 10, 2021. Disponível em: <<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0256530>>. Acesso em: 9 nov. 2021.

OCDE - ORGANIZATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. *Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen?*. Paris: 2020. Disponível em: <https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135250-u15liwp4jd&title=Productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-COVID-19-era&_ga=2.70639699.2108351814.1634556242-260360379.1634556242>. Acesso em: 18 out. 2021.

OCDE - ORGANIZATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. Teleworking in the COVID-19 pandemic: Trends and prospects. *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, n. September, p. 1–12, 2021. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1787/72a416b6-en>>.

OIT - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work Key points*. Geneva: 2020a.

OIT - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic*. Geneva: 2020b. Disponível em: <www.ilo.org/publns>. Acesso em: 7 jul. 2020.

OIT - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *From potential to practice: Preliminary findings on the numbers of workers working from home during the COVID-19 pandemic*. Geneva: 2021a.

OIT - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond. 2nd Employment Working Group Meeting during 2021 Italian Presidency of the G20*. 2021b. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS_747075/lang--en/index.htm>. Acesso em: 7 jun. 2022.

OIT - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond A Practical Guide*. 2020c. Disponível em: <www.ilo.org/publns>. Acesso em: 16 ago. 2020.

OIT - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Working from home: From invisibility to decent work*. Geneva: 2021c. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_765806/lang--en/index.htm>. Acesso em: 7 jun. 2022.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS EN TELETRABAJO*. 2011. Disponível em: <http://www.trabajo.gob.ar/downloads/teletrabajo/manual_buenas_practicas_2011.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2019.

ORHAN, Mehmet A.; RIJSMAN, John B.; VAN DIJK, Gerda M. Invisible, therefore isolated: Comparative effects of team virtuality with task virtuality on workplace isolation and work outcomes. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, v. 32, n. 2, p. 109–122, ago. 2016. Disponível em: <<http://journals.copmadrid.org/jwop/article.php?id=47a658229eb2368a99f1d032c8848542>>.

PIGINI, Claudia; STAFFOLANI, Stefano. Teleworkers in Italy: who are they? Do they make more? Article information: For Authors. *International Journal of Manpower*, v. 0, n. 0, 2019. Disponível em: <<https://doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0154>>. Acesso em: 7 mar. 2019.

RIBEIRO, Herval Pina. *O Juiz sem a Toga: um estudo da percepção dos juízes sobre trabalho, saúde e democracia no judiciário*. Florianópolis: Lagoa Editora, 2005.

SAMEK LODOVICI, Manuela *et al.* *The impact of teleworking and digital work on workers and society*. Luxembourg: 2021. Disponível em: <<http://www.europarl.europa.eu/supporting-analyses>>. Acesso em: 13 set. 2021.

SILVEIRA, Regina Célia Pagliuchi Da. UMA CONTRIBUIÇÃO PARA O ESTUDO DO ENSAIO CIENTÍFICO AVALIATIVO. *Letras [Online]*, v. 0, n. 2, p. 33–42, 15 dez. 1991. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/letras/article/view/11410>>. Acesso em: 12 set. 2020.

SNILSTVEIT, Birte; OLIVER, Sandy; VOJTKOVA, Martina. Narrative approaches to systematic review and synthesis of evidence for international development policy and practice. *Journal of Development Effectiveness*, v. 4, n. 3, p. 409–429, 2012. Disponível em: <<https://www.tandfonline.com/action/journalInformation?journalCode=rjde20>>. Acesso em: 19 out. 2021.

SU, Q.; WANG, D.Z.W. On the commute travel pattern with compressed work schedule. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, v. 136, p. 334–356, 2020.

SZNELWAR, Laerte Idal. *Quando Trabalhar É Ser Protagonista e o Protagonismo do Trabalho*. São Paulo, SP: Blucher, 2015.

TEIXEIRA, Emarianne Campanha; BISSOTO, Maria Luisa. Resiliência. *Dicionário de saúde e Segurança do Trabalhador: conceitos, definições, história, cultura*. . Organizado por René Mendes [et. Al.]. Novo Hamburgo: Proteção Publicações Ltda, 2018. p. 990–991.

TRF4 - TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 4ª REGIÃO. Resolução Nº 53, de 09 de junho de 2015. Regulamenta o teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região e dá outras providências. , 2015.

VAN DER MEULEN, Nick *et al.* No teleworker is an island: The impact of temporal and spatial separation along with media use on knowledge sharing networks. *Journal of Information Technology*, p. 026839621881653, 20 fev. 2019. Disponível em: <<http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0268396218816531>>. Acesso em: 7 mar. 2019.

VENTURA, Deisy de Freitas Lima; PERRONE-MOISÉS, Cláudia; MARTIN-CHENUT, Kathia. Pandemia e crimes contra a humanidade: o “caráter desumano” da gestão da catástrofe sanitária no Brasil. *Revista Direito e Práxis*, v. 12, n. 3, p. 2206–2257, jul. 2021.

OMS - WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Coronavirus disease (COVID-19) pandemic*. Disponível em: <<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>>. Acesso em: 31 out. 2020.

WORLD ECONOMIC FORUM. *Are we really more productive when we work from home? |*. Disponível em: <<https://www.weforum.org/agenda/2021/09/remote-working-hybrid-productivity/>>. Acesso em: 8 set. 2021a.

WORLD ECONOMIC FORUM. *Global Gender Gap Report*. . Geneva: 2021b. Disponível em: <<http://reports.weforum.org/global->>. Acesso em: 31 mar. 2022.

OMS; OIT - WORLD HEALTH ORGANIZATION AND INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Healthy and safe telework: technical brief. technical brief*. Geneva: World Health Organization and the International Labour Organization, 2021. Disponível em: <<https://apps.who.int/iris/rest/bitstreams/1406780/retrieve>>.

YANG, Longqi *et al.* The effects of remote work on collaboration among information workers. *Nature Human Behaviour* 2021 6:1, v. 6, n. 1, p. 43–54, 9 set. 2021. Disponível em: <<https://www.nature.com/articles/s41562-021-01196-4>>. Acesso em: 7 jun. 2022.

ANEXO A - PROTOCOLO DE REGISTRO NO PROSPERO

To enable PROSPERO to focus on COVID-19 submissions, this registration record has undergone basic automated checks for eligibility and is published exactly as submitted. It has since been amended by the author and the PROSPERO team have checked the record for eligibility. PROSPERO has never provided peer review, and usual checking by the PROSPERO team does not endorse content. Therefore, automatically published records should be treated as any other PROSPERO registration. Further detail is provided here.

Citation

Evelise Antunes, Leonardo Bridi, Frida Fischer, Marta Santos. Part-time or full-time teleworking? A systematic review of the psychosocial effects of telework from home. PROSPERO 2020 CRD42020191455 Available from: https://www.crd.york.ac.uk/prospéro/display_record.php?ID=CRD42020191455

Review question

What are the differences in the psychosocial effects of part-time and full-time teleworking?

Searches

Two independent researchers (EA, LB) will conduct a systematic search of electronic databases Scopus, SciELO, PePSIC; PsycINFO, PubMed, Applied Social Sciences Index and Abstracts (ASSIA) e Web of Science.

All searches will be limited to scientific journals from psychological, social, management, health, and technological relevant from 2010 to 2020. There will be in the English, Spanish or Portuguese language, and peer-reviewed.

To reduce publication bias, grey literature will be included if found in the searches.

Searches will be re-run prior to the final analysis. Unpublished studies will not be sought.

Applied Social Sciences Index and Abstracts (ASSIA)
Advanced Search

Searching abstracts for the following keywords:

"telework*" OR "telecommute*" OR "remote work*" OR "work* from home" OR "distributed work*" OR "flexible work*" OR "home work*" OR "virtual work*" OR "virtual office" OR "mobile *work*" OR "e-work" OR "teletrabalho*" OR "trabalho à distância" OR "trabalho de casa" OR "trabalho distribuído" OR "trabalho flexível" OR "trabalho no domicílio" OR "trabalho virtual" OR "escritório virtual" OR "trabalho móvel" OR "teletrabajo*" OR "trabajo a distancia*" OR "trabajo desde casa" OR "trabajo distribuido" OR "trabajo flexible*" OR "trabajo en casa" OR "trabajo virtual*" OR "oficina virtual" OR "trabajo móvil"

AND

"part-time" OR "full-time" OR "hybrid" OR "partial" OR "occasional" OR "intensity" OR "arrangement" OR "manage" OR "total" OR "frequency" OR "tempo parcial" OU "tempo integral" OU "híbrido" OU "parcial" OU "ocasional" OU "intensidade" OU "organização" OU "gerenciar" OU "total" OU "frequência" OR "tiempo parcial" OR "tiempo completo" OR "híbrido" OR "parcial*" OR "ocasional" OR "intensidad" OR "organización*" OR "gestionar" OR "total" OR "frecuencia"

Publication date:

After this date... Year 2010

Language: English; Portuguese; Spanish

ANEXO B - RESOLUÇÃO QUE REGULAMENTA O TELETRABALHO NO JUDICIÁRIO

Resolução Nº 227 de 15/06/2016

Ementa: Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências.

Origem: Presidência

O PRESIDENTE DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ), no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO a importância do princípio da eficiência para a Administração Pública, art. 37 da Constituição Federal;

CONSIDERANDO que o aprimoramento da gestão de pessoas é um dos macrodesafios do Poder Judiciário, a teor da Resolução CNJ 198/2014, o que compreende a necessidade de motivar e comprometer as pessoas, bem como buscar a melhoria do clima organizacional e da qualidade de vida dos servidores;

CONSIDERANDO que o avanço tecnológico, notadamente a partir da implantação do processo eletrônico, possibilita o trabalho remoto ou a distância;

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentar o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, a fim de definir critérios e requisitos para a sua prestação;

CONSIDERANDO as vantagens e benefícios diretos e indiretos resultantes do teletrabalho para a Administração, para o servidor e para a sociedade;

CONSIDERANDO que a Lei 12.551/2011 equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos;

CONSIDERANDO a experiência bem-sucedida nos órgãos do Poder Judiciário que já adotaram tal medida, a exemplo do Tribunal Superior do Trabalho, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do Tribunal Regional Federal da 4ª Região;

CONSIDERANDO a deliberação do Plenário do CNJ no Procedimento de Comissão 0003437-54.2015.2.00.0000, na 233ª Sessão Ordinária, realizada em 14 de junho de 2016;

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

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 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;

II – unidade: subdivisão administrativa do Poder Judiciário dotada de gestor;

III – gestor da unidade: magistrado ou servidor ocupante de cargo em comissão responsável pelo gerenciamento da unidade;

IV – chefia imediata: servidor ocupante de cargo em comissão ou função comissionada de natureza gerencial, o qual se reporta diretamente a outro servidor com vínculo de subordinação.

Art. 3º São objetivos do teletrabalho:

I – aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho dos servidores;

II – promover mecanismos para atrair servidores, motivá-los e comprometê-los com os objetivos da instituição;

III – economizar tempo e reduzir custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho;

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;

V – ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento;

VI – aumentar a qualidade de vida dos servidores;

VII – promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;

VIII – estimular o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação;

IX – respeitar a diversidade dos servidores;

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.

Art. 4º A realização do teletrabalho é facultativa, a critério dos órgãos do Poder Judiciário e dos gestores das unidades, e restrita às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho, não se constituindo, portanto, direito ou dever do servidor.

CAPÍTULO II

DAS CONDIÇÕES PARA A REALIZAÇÃO DO TELETRABALHO

Art. 5º Compete ao gestor da unidade indicar, entre os servidores interessados, aqueles que atuarão em regime de teletrabalho, observadas as seguintes diretrizes:

I – a realização de teletrabalho é vedada aos servidores que:

- a) estejam em estágio probatório;
- b) tenham subordinados;
- c) ocupem cargo de direção ou chefia;
- d) apresentem contraindicações por motivo de saúde, constatadas em perícia médica;
- e) tenham sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação;
- f) estejam fora do país, salvo na hipótese de servidores que tenham direito à licença para acompanhar o cônjuge;

II – verificada a adequação de perfil, terão prioridade servidores:

- a) com deficiência;
- b) que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência;
- c) gestantes e lactantes;
- d) que demonstrem comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização;
- e) que estejam gozando de licença para acompanhamento de cônjuge;

III – a quantidade de servidores em teletrabalho, por unidade, está limitada a 30% de sua lotação, admitida excepcionalmente a majoração para 50%, a critério da Presidência do órgão;

IV – é facultado à Administração proporcionar revezamento entre os servidores, para fins de regime de teletrabalho;

V – será mantida a capacidade plena de funcionamento dos setores em que haja atendimento ao público externo e interno.

§ 1º O regime previsto neste ato não deve obstruir o convívio social e laboral, a cooperação, a integração e a participação do servidor em regime de teletrabalho, incluída a pessoa com deficiência, nem embaraçar o direito ao tempo livre.

§ 2º Recomenda-se que os órgãos do Poder Judiciário fixem quantitativo mínimo de dias por ano para o comparecimento do servidor à instituição, para que não deixe de

vivenciar a cultura organizacional ou para fins de aperfeiçoamento, no caso de não estar em regime de teletrabalho parcial.

§ 3º Os órgãos do Poder Judiciário devem priorizar os servidores que desenvolvam atividades que demandem maior esforço individual e menor interação com outros servidores, tais como: elaboração de minutas de decisões, de pareceres e de relatórios, entre outras.

§ 4º As unidades de saúde e de gestão de pessoas podem auxiliar na seleção dos servidores, avaliando, entre os interessados, aqueles cujo perfil se ajuste melhor à realização do teletrabalho.

§ 5º A participação dos servidores indicados pelo gestor da unidade condiciona-se à aprovação formal da Presidência do órgão ou de outra autoridade por ele definida.

§ 6º Aprovados os participantes do teletrabalho, o gestor da unidade comunicará os nomes à área de gestão de pessoas, para fins de registro nos assentamentos funcionais.

§ 7º O servidor em regime de teletrabalho pode, sempre que entender conveniente ou necessário, e no interesse da Administração, prestar serviços nas dependências do órgão a que pertence.

§ 8º Os órgãos do Poder Judiciário disponibilizarão no seu sítio eletrônico, no Portal da Transparência, os nomes dos servidores que atuam no regime de teletrabalho, com atualização mínima semestral.

§ 9º O servidor beneficiado por horário especial previsto no art. 98 da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, ou em legislação específica poderá optar pelo teletrabalho, caso em que ficará vinculado às metas e às obrigações da citada norma.

§ 10. O servidor que estiver no gozo da licença referida no art. 5º, I, f, caso opte pela realização do teletrabalho, deverá dela declinar, para a volta ao exercício efetivo do cargo.

Art. 6º A estipulação de metas de desempenho (diárias, semanais e/ou mensais) no âmbito da unidade, alinhadas ao Plano Estratégico da instituição, e a elaboração de plano de trabalho individualizado para cada servidor são requisitos para início do teletrabalho.

§ 1º Os gestores das unidades estabelecerão as metas a serem alcançadas, sempre que possível em consenso com os servidores, comunicando previamente à Presidência do órgão ou a outra autoridade por esta definida.

§ 2º A meta de desempenho estipulada aos servidores em regime de teletrabalho será superior à dos servidores que executam mesma atividade nas dependências do órgão.

§ 3º O plano de trabalho a que se refere o *caput* deste artigo deverá contemplar:

I – a descrição das atividades a serem desempenhadas pelo servidor;

II – as metas a serem alcançadas;

III – a periodicidade em que o servidor em regime de teletrabalho deverá comparecer ao local de trabalho para exercício regular de suas atividades;

IV – o cronograma de reuniões com a chefia imediata para avaliação de desempenho, bem como eventual revisão e ajustes de metas;

V – o prazo em que o servidor estará sujeito ao regime de teletrabalho, permitida a renovação.

Art. 7º O alcance da meta de desempenho estipulada ao servidor em regime de teletrabalho equivale ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho.

§ 1º Não caberá pagamento de adicional por prestação de serviço extraordinário para o alcance das metas previamente estipuladas.

§ 2º Na hipótese de atraso injustificado no cumprimento da meta, o servidor não se beneficiará da equivalência de jornada a que alude o *caput* deste artigo, cabendo ao órgão ou ao gestor da unidade estabelecer regra para compensação, sem prejuízo do disposto no art. 10, *caput* e parágrafo único, desta Resolução.

Art. 8º São atribuições da chefia imediata, em conjunto com os gestores das unidades, acompanhar o trabalho dos servidores em regime de teletrabalho, monitorar o cumprimento das metas estabelecidas e avaliar a qualidade do trabalho apresentado.

Art. 9º Constituem deveres do servidor em regime de teletrabalho:

I – cumprir, no mínimo, a meta de desempenho estabelecida, com a qualidade exigida pela chefia imediata e pelo gestor da unidade;

II – atender às convocações para comparecimento às dependências do órgão, sempre que houver necessidade da unidade ou interesse da Administração;

III – manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos nos dias úteis;

IV – consultar diariamente a sua caixa de correio eletrônico institucional;

V – manter a chefia imediata informada acerca da evolução do trabalho e de eventuais dificuldades que possam atrasar ou prejudicar o seu andamento;

VI – reunir-se periodicamente com a chefia imediata para apresentar resultados parciais e finais e obter orientações e informações, de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos;

VII – retirar processos e demais documentos das dependências do órgão, quando necessário, somente mediante assinatura de termo de recebimento e responsabilidade, e devolvê-los íntegros ao término do trabalho ou quando solicitado pela chefia imediata ou gestor da unidade;

VIII – preservar o sigilo dos dados acessados de forma remota, mediante observância das normas internas de segurança da informação e da comunicação, bem como manter atualizados os sistemas institucionais instalados nos equipamentos de trabalho.

§ 1º As atividades deverão ser cumpridas diretamente pelo servidor em regime de teletrabalho, sendo vedada a utilização de terceiros, servidores ou não, para o cumprimento das metas estabelecidas.

§ 2º Fica vedado o contato do servidor com partes ou advogados, vinculados, direta ou indiretamente, aos dados acessados pelo servidor ou àqueles disponíveis à sua unidade de trabalho.

Art. 10. Verificado o descumprimento das disposições contidas no art. 9º ou em caso de denúncia identificada, o servidor deverá prestar esclarecimentos à chefia imediata, que os repassará ao gestor da unidade, o qual determinará a imediata suspensão do trabalho remoto.

Parágrafo único. Além da temporária ou definitiva suspensão imediata do regime de teletrabalho conferido a servidor, a autoridade competente promoverá a abertura de procedimento administrativo disciplinar para apuração de responsabilidade.

CAPÍTULO III

DO ACOMPANHAMENTO E CAPACITAÇÃO

Art. 11. Os tribunais promoverão o acompanhamento e a capacitação de gestores e servidores envolvidos com o regime de teletrabalho, observando-se o mínimo de:

I – 1 (uma) entrevista individual, no primeiro ano de realização do teletrabalho;

II – 1 (uma) oficina anual de capacitação e de troca de experiências para servidores em teletrabalho e respectivos gestores;

III – acompanhamento individual e de grupo sempre que se mostrar necessário.

Art. 12. Os tribunais promoverão a difusão de conhecimentos relativos ao teletrabalho e de orientações para saúde e ergonomia, mediante cursos, oficinas, palestras e outros meios.

CAPÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 13. O servidor é responsável por providenciar e manter estruturas física e tecnológica necessárias e adequadas à realização do teletrabalho.

Art. 14. Compete às unidades de tecnologia da informação viabilizar o acesso remoto e controlado dos servidores em regime de teletrabalho aos sistemas dos órgãos do Poder Judiciário, bem como divulgar os requisitos tecnológicos mínimos para o referido acesso.

Art. 15. O servidor pode, a qualquer tempo, solicitar o seu desligamento do regime de teletrabalho.

Art. 16. O gestor da unidade pode, a qualquer tempo, cancelar o regime de teletrabalho para um ou mais servidores, justificadamente.

Art. 17. Os órgãos que adotarem o regime de trabalho previsto nesta Resolução deverão instituir Comissão de Gestão do Teletrabalho com os objetivos, entre outros, de:

I – analisar os resultados apresentados pelas unidades participantes, em avaliações com periodicidade máxima semestral, e propor os aperfeiçoamentos necessários;

II – apresentar relatórios anuais à Presidência do órgão, com descrição dos resultados auferidos e dados sobre o cumprimento dos objetivos descritos no art. 3º desta Resolução;

III – analisar e deliberar, fundamentadamente, sobre dúvidas e casos omissos.

Parágrafo único. A Comissão de que trata o *caput* deste artigo deverá ser composta, no mínimo, por 1 (um) representante das unidades participantes do teletrabalho, 1 (um) servidor da unidade de saúde, 1 (um) servidor da área de gestão de pessoas e 1 (um) representante da entidade sindical ou, na ausência desta, da associação de servidores.

Art. 18. Os gestores das unidades participantes deverão encaminhar relatório à Comissão de Gestão do Teletrabalho, pelo menos a cada semestre, apresentando a relação dos servidores que participaram do teletrabalho, as dificuldades observadas e os resultados alcançados.

Art. 19. Os órgãos do Poder Judiciário poderão editar atos normativos complementares, a fim de adequar e especificar a regulamentação da matéria às suas necessidades, devendo ainda, a cada dois anos, fazer avaliação técnica sobre o proveito da adoção do teletrabalho para a Administração, com justificativa, para o CNJ, quanto à conveniência de continuidade de adoção deste regime de trabalho.

Art. 20. Os órgãos do Poder Judiciário deverão avaliar o teletrabalho, após o prazo máximo de 1 (um) ano da implementação, com o objetivo de analisar e aperfeiçoar as práticas adotadas.

Art. 21. Os órgãos do Poder Judiciário deverão encaminhar ao CNJ relatório sobre os resultados da avaliação mencionada no art. 20, visando a realização de eventuais melhorias nesta Resolução.

Art. 22. Recomenda-se que os órgãos do Poder Judiciário fixem um prazo máximo para o regime de teletrabalho por servidor, podendo ser reavaliado sempre que se julgar necessário.

Art. 23. Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Ministro Ricardo Lewandowski

ANEXO B - RESOLUÇÃO QUE REGULAMENTA O TELETRABALHO NA 4ª REGIÃO

DIÁRIO ELETRÔNICO DA JUSTIÇA FEDERAL DA 4ª REGIÃO
Ano XI – nº 291 – Porto Alegre, quinta-feira, 15 de dezembro de 2016

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 4ª REGIÃO

PUBLICAÇÕES ADMINISTRATIVAS

ASSESSORIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO

RESOLUÇÃO Nº 134, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2016.

Regulamenta o teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região e dá outras providências.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 4ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais, tendo em vista o deliberado pelo Conselho de Administração, no Processo Administrativo nº 12.1.000084718-1, na sessão de 29/11/2016, e:

CONSIDERANDO que a implantação do processo eletrônico judicial e administrativo possibilita a realização do trabalho remoto com o uso de tecnologias de informação e comunicação;

CONSIDERANDO as vantagens e benefícios advindos do teletrabalho para a administração, para o servidor e para a sociedade e, também, a relevância da prevenção e do monitoramento dos fatores de risco associados às mudanças na organização do trabalho;

CONSIDERANDO que o aprimoramento da gestão de pessoas é um dos macrodesafios do Poder Judiciário, a teor da Resolução CNJ nº 198/2014, o que compreende a necessidade de motivar e comprometer as pessoas, bem como buscar a melhoria do clima organizacional e da qualidade de vida dos servidores;

CONSIDERANDO o princípio constitucional da eficiência (artigo 37) e o direito à saúde e à segurança no trabalho (artigos 6º, 7º, inciso XXII, e 39, § 3º, da Constituição Federal);

CONSIDERANDO que a Lei nº 12.551/2011 reconhece a equiparação dos efeitos jurídicos do trabalho realizado a distância àqueles decorrentes da atividade laboral exercida mediante subordinação pessoal e direta;

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentar o teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região, de modo a definir critérios e requisitos para sua prestação, bem como assegurar a avaliação da gestão, dos resultados e das repercussões sobre a saúde;

CONSIDERANDO o disposto na Resolução CNJ nº 227, de 15/06/2016, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências.

RESOLVE:

Regulamentar o teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região, nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º As atividades da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região podem ser executadas a distância, em local diverso das dependências da unidade de lotação do servidor, sob a denominação de teletrabalho, observadas as diretrizes, os termos e 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 às dependências do órgão.

Art. 2º Para os fins de que trata esta resolução, define-se:

- teletrabalho: atividade laboral executada, em parte ou em sua totalidade, em local diverso daquele estabelecido pela administração para a realização do trabalho presencial atribuído à unidade de lotação, mediante a utilização de tecnologias de informação e de comunicação;
- teletrabalho em domicílio: aquele executado na residência do servidor;
- teletrabalho distribuído: aquele atribuído a determinada unidade de lotação, executado em domicílio ou nas dependências do órgão, mas, nesse caso, a distância em relação à unidade para a qual presta auxílio, definido pela administração mediante plano de ação, tendo como principais características o trabalho em rede, as estratégias colaborativas e a visão sistêmica da gestão da carga de trabalho;
- gestor da unidade: magistrado ou servidor ocupante de cargo em comissão/função comissionada responsável pelo gerenciamento da unidade;
- chefia imediata: servidor ocupante de cargo em comissão ou função comissionada que desempenhe atividade de natureza gerencial, o qual se reporta diretamente a outro servidor com vínculo de subordinação.

Art. 3º O regime de teletrabalho é de adesão facultativa, a critério do gestor da unidade e da Administração, não se constituindo, portanto, direito ou dever do servidor.

Parágrafo único. O teletrabalho abrange exclusivamente os sistemas e os processos eletrônicos, judiciais e administrativos, sendo restrito às atividades em que seja possível, em função da característica do serviço, mensurar objetivamente o desempenho dos servidores e em relação às quais se possa prescindir, a critério do gestor da unidade, do relacionamento interpessoal a modo presencial.

CAPÍTULO II

DAS CONDIÇÕES PARA REALIZAÇÃO DO TELETRABALHO

Art. 4º Compete ao gestor da unidade indicar, entre os servidores interessados, aqueles que atuarão em regime de teletrabalho, observados os requisitos e condições estabelecidas nesta resolução e condicionado à aprovação formal:

- no Tribunal, da Presidência;
- na Justiça Federal de 1º Grau, da Direção do Foro da Seção Judiciária.

Art. 5º É vedada a realização de teletrabalho pelos servidores:

- que estejam em estágio probatório;
- que tenham subordinados;
- ocupem cargo em comissão;
- apresentem contraindicações por motivo de saúde, constatadas em perícia médica;
- tenham sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação;
- estejam fora do país, salvo na hipótese de servidores que tenham direito à licença para acompanhar o cônjuge.

Art. 6º Verificada a adequação de perfil, terão prioridade servidores:

- com deficiência;
- que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência;
- gestantes e lactantes;
- pais com filhos até dois anos ou adotantes até completar dois anos de adoção;

V - idosos;

VI - que preencham os requisitos para o gozo de licença para acompanhamento de cônjuge.

Parágrafo único. O servidor que estiver no gozo da licença para acompanhamento de cônjuge, caso opte pela realização do teletrabalho, deverá dela declinar, para a volta ao exercício efetivo do cargo.

Art. 7º A realização do teletrabalho deverá observar as seguintes diretrizes:

- O regime previsto neste ato não deve obstruir o convívio social e laboral, a cooperação, a integração e a participação do servidor em regime de teletrabalho, incluída a pessoa com deficiência, nem embaraçar o direito ao tempo livre;
- As unidades de gestão de pessoas podem auxiliar na seleção dos servidores, orientando gestores e candidatos ao teletrabalho sobre o perfil, os objetivos e as condições de realização do trabalho à distância;
- O titular manterá a unidade com capacidade plena de atendimento ao público externo e interno;
- A quantidade de servidores em teletrabalho, por unidade, está limitada a 30% de sua lotação efetiva, admitida excepcionalmente a majoração para 50%, a critério da Presidência do Tribunal, cabendo ao gestor da unidade demonstrar que a medida não comprometerá o adequado funcionamento da unidade;

- Quando a hipótese descrita no inciso IV deste artigo ocorrer no âmbito da Justiça Federal de 1º Grau, o gestor da unidade deverá dar ciência da decisão à Corregedoria Regional;
- É facultado à Administração proporcionar revezamento entre os servidores, para fins de regime de teletrabalho;
- Excepcionalmente, o gestor da unidade poderá autorizar a realização de teletrabalho aos servidores que tiverem seu deslocamento para o local de lotação temporariamente prejudicado por situações anormais ou eventos adversos, naturais ou provocados pelo homem, hipótese em que fica afastada a aplicação do limite estabelecido no inciso IV deste artigo;
- O servidor beneficiado por horário especial previsto no artigo 98 da Lei nº 8.112/1990, ou em legislação específica poderá optar pelo teletrabalho, caso em que ficará vinculado às metas e às obrigações desta norma.

Parágrafo único. O percentual de servidores em teletrabalho, para fins da observância do limite previsto no inciso IV deste artigo, deve ser apurado considerando-se o número de servidores em teletrabalho a cada dia.

Art. 8º A estipulação de metas de desempenho e a elaboração de plano de trabalho são requisitos para a implementação do teletrabalho na unidade.

§ 1º Os gestores das unidades estabelecerão as metas e prazos a serem alcançados, observados os parâmetros da razoabilidade e visando sempre o consenso com os servidores.

§ 2º A meta de desempenho exigida do servidor em regime de teletrabalho em domicílio deverá ser até 10% (dez por cento) superior àquela estipulada para os servidores que executarem as mesmas atividades nas dependências da Justiça Federal de 1º e 2º Graus.

§ 3º O plano de trabalho a que se refere o caput deste artigo deverá contemplar:

- a descrição das atividades a serem desempenhadas pelo servidor;
- as metas a serem alcançadas;
- a periodicidade em que o servidor em regime de teletrabalho deverá comparecer ao local de trabalho para exercício de suas atividades;
- o cronograma de reuniões com a chefia imediata para avaliação de desempenho, bem como eventual revisão e ajustes de metas;
- o prazo em que o servidor estará sujeito ao regime de teletrabalho, permitida a renovação;
- o endereço no qual será realizado o teletrabalho.

§ 4º Faculta-se ao servidor em regime de teletrabalho, quando entender conveniente ou necessário, prestar serviços nas dependências do órgão, hipótese em que o gestor da unidade deverá ser avisado previamente.

§ 5º É vedada a divulgação pública de índices comparativos de produtividade dos servidores.

Art. 9º O alcance das metas de desempenho pelos servidores em regime de teletrabalho equivalerá ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho, com frequência integral.

§ 1º Na hipótese de atraso injustificado no cumprimento da meta, o servidor não se beneficiará da equivalência de jornada a que alude o caput deste artigo, cabendo ao gestor da unidade estabelecer regra para a compensação, sem prejuízo do disposto no artigo 13, caput e parágrafo único desta resolução.

§ 2º Não caberá pagamento de adicional por prestação de serviço de serviço extraordinário ou de adicional noturno para o alcance das metas previamente estipuladas.

Art. 10. O teletrabalho no exterior somente será autorizado caso o servidor preencha os requisitos para o gozo da licença para acompanhar o cônjuge.

§ 1º O pedido de teletrabalho no exterior deverá ser instruído com os elementos que comprovem o preenchimento dos respectivos requisitos e será apreciado pelo Conselho de Administração do Tribunal.

§ 2º As exigências contidas nos incisos II, VI e VII do artigo 12 desta resolução ficam afastadas na hipótese de realização de teletrabalho no exterior.

CAPÍTULO III

DIREITOS E DEVERES DOS SERVIDORES

Art. 11. Os efeitos jurídicos do trabalho realizado a distância equiparam-se àqueles decorrentes da atividade laboral exercida mediante subordinação pessoal e direta, nas dependências da Justiça Federal de 1º e 2º Graus.

§ 1º As licenças para tratamento de saúde e os demais eventos relacionados à vida funcional dos servidores em teletrabalho deverão ser formalizados administrativamente, a fim de assegurar direitos e responsabilidades.

§ 2º Será resguardada a privacidade do domicílio e das informações de contato do servidor frente ao público externo.

Art. 12. Constitui dever do servidor participante do teletrabalho:

- cumprir, no mínimo, a meta de desempenho estabelecida;
- atender às convocações para comparecimento às dependências da sua unidade de lotação, em dias de expediente, sempre que houver necessidade da unidade ou interesse da administração;
- manter, no horário de expediente, telefones de contato e contas de correio eletrônico devidamente atualizados e ativos;
- consultar nos dias úteis a sua caixa individual de correio eletrônico ou outro canal de comunicação institucional previamente definido;
- manter a chefia imediata informada, por meio de mensagem dirigida à caixa de correio eletrônico ou de outro canal de comunicação institucional previamente

definido, acerca da evolução do trabalho, encaminhando à chefia imediata, quando solicitado, minuta do trabalho até então realizado, bem como indicar eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar o andamento das atividades;

- cumprir no mínimo um dia de trabalho presencial a cada período máximo de 30(trinta) dias, a fim de reunir-se com a chefia imediata, de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos, integrar-se com a equipe e obter outras informações, salvo na hipótese de servidor que realize teletrabalho em localidade diversa da sede de sua lotação, hipótese em que deverá realizar trabalho presencial a cada período máximo de 90 (noventa) dias, e totalizando, no mínimo, 12 (doze) dias anuais;

- participar obrigatoriamente das atividades de orientação, capacitação e acompanhamento ao teletrabalho mencionadas no artigo 16 desta resolução;

- preservar o sigilo dos dados acessados de forma remota, mediante observância das normas internas de segurança da informação e da comunicação, bem como manter atualizados os sistemas institucionais instalados nos equipamentos de trabalho.

Parágrafo único. As atividades deverão ser cumpridas diretamente pelo servidor em regime de teletrabalho, sendo vedada a utilização de terceiros, servidores ou não, para o cumprimento das metas estabelecidas.

Art. 13. Verificado o descumprimento das disposições contidas no artigo 12 ou em caso de denúncia identificada, o servidor deverá prestar esclarecimentos à chefia imediata, que os repassará ao gestor da unidade, o qual determinará a imediata suspensão do trabalho remoto.

Parágrafo único. Além da temporária ou definitiva suspensão imediata do regime de teletrabalho conferido a servidor, a autoridade competente promoverá a abertura de procedimento administrativo disciplinar para apuração de responsabilidade.

Art. 14. Compete exclusivamente ao servidor providenciar, às suas expensas, as estruturas física e tecnológica necessárias à realização do teletrabalho, mediante o uso de equipamentos ergonômicos e adequados, bem como prover o transporte e a guarda dos documentos e materiais de pesquisa que forem necessários ao desenvolvimento dos trabalhos.

§ 1º O servidor, antes do início do teletrabalho, assinará declaração expressa de que a instalação em que executará o trabalho atende às exigências do caput, podendo, se necessário, solicitar orientação técnica das unidades de tecnologia da informação e de ergonomia.

§ 2º Não poderão ser retiradas das dependências da unidade provas processuais; quanto aos demais documentos e materiais de pesquisa, fica autorizada a retirada de uma maneira geral, desde que não sejam de difícil restauração.

CAPÍTULO IV

DEVERES DOS GESTORES DAS UNIDADES

Art. 15. São deveres dos gestores das unidades:

- acompanhar o trabalho e a adaptação dos servidores em regime de teletrabalho;

- comunicar à área de recursos humanos, para fins de registro nos assentamentos funcionais, a inclusão e exclusão dos servidores no regime de teletrabalho, bem como informar sua frequência;
- aferir e monitorar o cumprimento das metas estabelecidas;
- enviar relatório semestral à Secretaria de Gestão de Pessoas (SGEP), no Tribunal, ou aos Núcleos de Acompanhamento e Desenvolvimento Humano (NADHs), nas Seções Judiciárias, com a relação de servidores, as dificuldades verificadas e quaisquer outras situações detectadas que possam auxiliar no desenvolvimento do teletrabalho, bem assim os resultados alcançados, inclusive no que concerne ao incremento da produtividade;
- participar obrigatoriamente das atividades de orientação e de desenvolvimento gerencial referidas no artigo 16 desta resolução.

CAPÍTULO V

ACOMPANHAMENTO E CAPACITAÇÃO

Art. 16. A Secretaria de Gestão de Pessoas e os Núcleos de Acompanhamento e Desenvolvimento Humano promoverão o acompanhamento e a capacitação de gestores e servidores envolvidos com o regime de teletrabalho, observando-se o mínimo de:

I- uma oficina anual de capacitação e troca de experiências para servidores em teletrabalho e respectivos gestores;

II - acompanhamento individual e de grupo sempre que se mostrar necessário.

Art. 17. A Secretaria de Gestão de Pessoas e os Núcleos de Acompanhamento e Desenvolvimento Humano promoverão a difusão de conhecimentos a respeito das implicações do teletrabalho e de orientações de saúde e ergonomia mediante cursos, oficinas, palestras e outros meios de divulgação disponíveis.

CAPÍTULO VI

MONITORAMENTO E CONTROLE DO TELETRABALHO

Art. 18. As atividades desenvolvidas em regime de teletrabalho serão permanentemente monitoradas por meio de instrumentos apropriados de planejamento, acompanhamento e avaliação.

Art. 19. Os relatórios semestrais encaminhados pelos gestores das unidades, conforme disposto no artigo 15, inciso IV, serão consolidados pela Secretaria de Gestão de Pessoas (SGEP), no âmbito do Tribunal, e pelos Núcleos de Acompanhamento e Desenvolvimento Humano (NADHs), no âmbito das Seções Judiciárias.

§ 1º Compete à SGEP consolidar as informações da Justiça Federal da 4ª Região e repassá-las à Comissão de Gestão do Teletrabalho.

§ 2º Os NADHs encaminharão à SGEP as informações consolidadas de cada Seção Judiciária.

§ 3º Além dos relatórios anuais, os NADHs informarão regularmente à SGEP acerca de

situações e eventos relevantes relacionados à implantação do teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de 1º Grau.

Art. 20. Fica instituída, no âmbito da Justiça Federal da 4ª Região, a Comissão de Gestão do Teletrabalho, com o objetivo de:

- analisar os resultados apresentados pelas unidades participantes, mediante avaliações anuais, e propor ajustes na regulamentação;
- apresentar relatório anual, com parecer fundamentado sobre os resultados do teletrabalho auferidos no âmbito da Justiça Federal da 4ª Região, a fim de subsidiar as decisões da administração;
- propor diretrizes, sugerir revisão de procedimentos, recomendar boas práticas; e
- analisar e dar parecer fundamentado sobre os casos omissos.

Art. 21. A Comissão de Gestão do Teletrabalho será composta pelos seguintes membros efetivos:

- o Diretor da Diretoria de Recursos Humanos;
- o Diretor da Secretaria de Gestão de Pessoas;
- os Diretores dos Núcleos de Acompanhamento e Desenvolvimento Humano das Seções Judiciárias;
- 1 (um) servidor indicado pela Diretoria-Geral;
- 1 (um) gestor de teletrabalho em Gabinete e 1 (um) gestor em Secretaria de Vara, indicados pela Presidência do Tribunal;
- 1 (um) servidor indicado pela Corregedoria Regional;
- 1 (um) servidor lotado em Gabinete e 1 (um) servidor lotado em Vara, com no mínimo 1 (um) ano de experiência em teletrabalho e participação nas oficinas mencionadas no art. 16, indicados pela Secretaria de Gestão de Pessoas;
- 1 (um) representante de entidade sindical de servidores.

Parágrafo único. Quando o titular não puder justificadamente comparecer à reunião da Comissão, poderá indicar eventualmente outro servidor para substituí-lo.

Art. 22. O servidor em regime de teletrabalho observará as normas e os procedimentos relativos à segurança da informação institucional e guardará sigilo a respeito das informações contidas nos processos e documentos que lhe forem atribuídos em regime de teletrabalho por conta de tal atividade, sob pena de responsabilidade, nos termos da legislação em vigor.

Art. 23. Compete à Diretoria de Tecnologia da Informação, no Tribunal, e ao Núcleo de Tecnologia da Informação, nas Seções Judiciárias, viabilizar, mediante a divulgação dos requisitos tecnológicos mínimos, o acesso remoto dos servidores em regime de teletrabalho aos sistemas institucionais, bem como divulgar os requisitos

tecnológicos mínimos para o referido acesso ao serviço de suporte aos usuários, os quais estarão disponíveis durante o horário de expediente do órgão, nas dependências deste ou a distância.

§ 1º O serviço de que trata o caput será restrito ao acesso e ao funcionamento dos sistemas institucionais.

§ 2º Na utilização dos serviços de acesso remoto, os servidores deverão observar a política de segurança da informação do Tribunal.

CAPÍTULO VII

TÉRMINO DO TELETRABALHO

Art. 24. O servidor que realizar atividades em regime de teletrabalho pode, a qualquer tempo, solicitar o retorno ao regime de trabalho presencial.

Art. 25. No interesse da administração, o gestor da unidade pode, a qualquer tempo, propor o cancelamento do regime de teletrabalho para um ou mais servidores, justificadamente, observado o disposto no parágrafo único deste artigo.

Parágrafo único. Em caso de revogação do teletrabalho, ao servidor é facultada a permanência no regime por um prazo de até 30 (trinta) dias, desde que cumpra o disposto nesta resolução.

Art. 26. Será cancelado o regime de teletrabalho para os servidores que descumprirem o disposto nesta resolução.

CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 27. O servidor não fará jus a ajuda de custo e período de trânsito em razão de deslocamento decorrente da realização de teletrabalho.

Art. 28. O Tribunal e as Seções Judiciárias disponibilizarão no seu sítio eletrônico, no Portal da Transparência, os nomes dos servidores que atuam no regime de teletrabalho, com atualização mínima semestral.

Art. 29. As concessões de teletrabalho autorizadas anteriormente à publicação desta resolução ficam preservadas até o término do prazo estabelecido para sua renovação.

Art. 30. Os casos omissos serão deliberados pela Presidência do Tribunal.

Art. 31. Esta resolução revoga Resolução nº 53, de 09 de junho 2015, e entra em vigor na data de sua publicação.

PUBLIQUE-SE. REGISTRE-SE. CUMPRA-SE.

ANEXO C – PARECER DE APROVAÇÃO COMITÊ DE ÉTICA

USP - FACULDADE DE SAÚDE
PÚBLICA DA UNIVERSIDADE
DE SÃO PAULO - FSP/USP



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Por trás do processo: olhares para o teletrabalhador no setor judiciário

Pesquisador: Evelise Dias Antunes

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 15180319.9.0000.5421

Instituição Proponente: Faculdade de Saúde Pública USP/SP

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.440.235

Apresentação do Projeto:

"Estatísticas tem mostrado que a incidência do teletrabalho no mundo tem crescido durante o século 21. A literatura traz como resultados do teletrabalho o aumento dos níveis de satisfação e produtividade. Os benefícios descritos podem ser considerados o topo do iceberg, ou seja, a primeira revelação de algo grande e mais complexo. Seguindo a tendência mundial, o teletrabalho começou a ser implementado na governança pública brasileira. Em 2014, uma seção do Tribunal de Justiça regulamentou essa forma de trabalho, e foi seguida pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) em 2016. O processo de gestão conhecido como "Balanced Score Card" foi adotado desde 2009 pelo CNJ. Com a implementação do teletrabalho, estabeleceu-se a obrigação de metas de desempenho muito mais altas para aqueles que utilizam o teletrabalho. Os resultados de diferentes estudos em teletrabalho sugerem que é importante compreender e avaliar as normas, o impacto na organização e os trabalhadores envolvidos no processo. Sendo assim, este estudo tem como objetivo principal avaliar a política de teletrabalho no setor judiciário federal brasileiro, assim como entender seus requisitos legais e demandas de trabalho atuais utilizando "a análise da atividade", levando em consideração a percepção dos teletrabalhadores. Pretende-se ainda, discutir os resultados sob a teoria da complexidade. Como proposta metodológica será utilizada uma abordagem quantitativa e qualitativa usando uma triangulação de métodos. Serão utilizados a revisão integrativa, análise da atividade, grupo focal, questionário de categorias de análise e análise de conteúdo. Faz parte do nosso entendimento que o trabalho não é um elemento isolado

Endereço: Av. Doutor Arnaldo, 715
Bairro: Cerqueira Cesar **CEP:** 01.246-904
UF: SP **Município:** SAO PAULO
Telefone: (11)3061-7779 **Fax:** (11)3061-7779 **E-mail:** coep@fsp.usp.br

USP - FACULDADE DE SAÚDE
PÚBLICA DA UNIVERSIDADE
DE SÃO PAULO - FSP/USP



Continuação do Parecer: 3.440.235

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

SAO PAULO, 05 de Julho de 2019

Assinado por:

**José Leopoldo Ferreira Antunes
(Coordenador(a))**

Endereço: Av. Doutor Arnaldo, 715

Bairro: Cerqueira Cesar

CEP: 01.246-904

UF: SP

Município: SAO PAULO

Telefone: (11)3061-7779

Fax: (11)3061-7779


E-mail: coep@fsp.usp.br

Página 04 de 04

ANEXO D - COMPROVANTE DE SUBMISSÃO PARA REVISTA SAÚDE E SOCIEDADE

ScholarOne Manuscripts


<https://mc04.manuscriptcentral.com/sausoc-scielo>

 Saúde e Sociedade

 [Início](#)

 [Autor](#)

Confirmação da submissão

 [imprimir](#)

Obrigado pela sua submissão

Submetido para
Saúde e Sociedade

ID do manuscrito
SAUSOC-2022-0075

Título
A Ponta do Iceberg: O Teletrabalho Durante a Pandemia

Autores
Antunes, Evelise
Ribeiro, Bruno
Santos, Marta
Fischer, Frida

Data da submissão
24-jan-2022

Painel do autor

SAÚDE e SOCIEDADE

A Ponta do Iceberg: O Teletrabalho Durante a Pandemia

Journal:	<i>Saúde e Sociedade</i>
Manuscript ID	Draft
Manuscript Type:	Essay
Keyword:	Teletrabalho, Saúde do Trabalhador, COVID-19, Efeitos Psicossociais da Doença, Políticas públicas

SCHOLARONE™
Manuscripts

<https://mc04.manuscriptcentral.com/sausoc-scielo>

ANEXO F - CURRÍCULO LATTES EVELISE DIAS ANTUNES



Evelise Dias Antunes

Endereço para acessar este CV: <http://lattes.cnpq.br/4146623773754582>

ID Lattes: **4146623773754582**

Última atualização do currículo em 03/08/2022

Doutoranda em Saúde Pública pela Universidade de São Paulo (USP), pesquisa a implementação do teletrabalho no setor Judiciário Federal sob orientação da Profa. Titular Frida Marina Fischer com período sanduíche na Universidade do Porto pela Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação sob orientação da Profa. Associada Marta Santos. Mestre em Educação pela Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). Possui graduação em Fisioterapia. É professora do curso superior de Tecnologia em Massoterapia no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná (IFPR) e, atualmente coordena o curso Técnico em Massoterapia. Atuou como Diretora de Assuntos Estudantis e Atividades Especiais e Pró-Reitora Substituta na Pró-Reitoria de Ensino (2015) no IFPR. É membro da equipe editorial da ?RBEC: Revista Brasileira de Educação Comparada? desde 2018. Produz e apresenta o programa "I Feel Good" na Rádio ShowTime com entrevistas sobre saúde, qualidade de vida e bem-estar. **(Texto informado pelo autor)**


Identificação

Nome	Evelise Dias Antunes
Nome em citações bibliográficas	ANTUNES, E. D.;ANTUNES, Evelise Dias;ANTUNES, Evelise D.;ANTUNES, Evelise;Evelise Dias Antunes
Lattes ID	 http://lattes.cnpq.br/4146623773754582
Orcid ID	 https://orcid.org/0000-0002-1875-5538

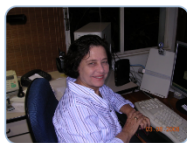
Endereço

Endereço Profissional	INSTITUTO FEDERAL DO PARANA. Rua João Negrão - 1285 Rebouças 80230150 - Curitiba, PR - Brasil Telefone: (41) 35351600 URL da Homepage: curitiba.ifpr.edu.br
------------------------------	--

Formação acadêmica/titulação

2018	Doutorado em andamento em Saúde Pública (Conceito CAPES 6). Universidade de São Paulo, USP, Brasil. com período sanduíche em Universidade do Porto (Orientador: Marta Santos). Título: Teletrabalho: o novo locus de trabalho pós-pandêmico? Uma perspectiva transnacional da política e o caso da implementação no Judiciário Federal antes e durante a pandemia de Covid-19, Orientador:  Frida Marina Fischer. Coorientador: Marta Zulmira Carvalho dos Santos. Palavras-chave: Teletrabalho; Judiciário Federal; Ergonomia; Política Pública; Saúde Ocupacional.
2011 interrompida	Doutorado interrompido em 2015 em Educação. Universidad Católica de Santa Fe, UCSF, Argentina. Orientador: Gerardo Adrián Suárez. Ano de interrupção: 2015
2015 - 2018	Mestrado em Educação (Conceito CAPES 5). Universidade Estadual de Campinas, UNICAMP, Brasil. Título: Assistência Estudantil nos Institutos Federais: da política à implementação,Ano de Obtenção: 2018. Orientador:  Ana Elisa Spaolonzi Queiroz Assis.
2004 interrompida	Mestrado interrompido em 2007 em Engenharia de Produção (Conceito CAPES 5). Universidade Federal de Santa Catarina, UFSC, Brasil.

ANEXO G - CURRÍCULO LATTES FRIDA MARINA FISCHER



Frida Marina Fischer

Bolsista de Produtividade em Pesquisa do CNPq - Nível 1A

Endereço para acessar este CV: <http://lattes.cnpq.br/0894690311392249>

ID Lattes: **0894690311392249**

Última atualização do currículo em 02/08/2022

Possui graduação em Ciências Biológicas pela Universidade de São Paulo (USP), (1971), mestrado em Saúde Pública pela USP(1980) e doutorado em Saúde Pública pela USP (1984). Realizou pós-doutorado no Institute of Occupational Health (Dortmund, Alemanha, 1984), Especialização em Ergonomia (Instituto de Psicologia da USP). Desde agosto de 1998 é professora titular da Universidade de São Paulo. Faz parte do Conselho Científico da Associação Brasileira de Ergonomia. É membro da Associação Nacional de Medicina do Trabalho. Foi presidente da Working Time Society e chair do SubComitê da ICOH Shiftwork and Working Time, de 2010 a abril de 2018. Foi eleita membro do Board da International Commission on Occupational Health em abril de 2018 por um período de 3 anos, estendido até 2022, e reeleita para o período 2022-2024. É editora associada da Revista de Saúde Pública desde 2005; Editora Associada da Revista Brasileira de Epidemiologia de 2015 até 2020; Editora científica da Revista Brasileira de Medicina do Trabalho (juntamente com a Prof. Elizabeth Dias), de 2016 a 2019 e membro do conselho editorial (2019- atual). Membro do Board do Journal of Occupational Health Psychology e Contributing Editor da American Journal Industrial Medicine. Associate Editor do periódico Chronobiology Interanational a partir de 2020. Tem experiência em pesquisa e ensino na área de Saúde Coletiva, Saúde Pública, com ênfase em Saúde do Trabalhador, atuando principalmente nos seguintes temas: trabalho em turnos e noturno, ergonomia, doenças relacionadas ao trabalho, retorno ao trabalho após afastamento por doença, organização do trabalho, trabalho em turnos e noturno, envelhecimento funcional precoce (early aging), trabalho de jovens adultos e de adolescentes. Parecerista ad hoc de agências de fomento nacionais (CNPq, CAPES, FAPESP, entre outras). Parecerista ad hoc de vários periódicos nacionais e internacionais. Em 2012 recebeu o título de Fellow da International Ergonomics Association. Em setembro de 2019 recebeu o título de Fellow da Working Time Society. A partir de 01/03/22 foi concedida bolsa de produtividade do CNPq, 1A. **(Texto informado pelo autor)**

Identificação

Nome	Frida Marina Fischer
Nome em citações bibliográficas	FISCHER, F. M.;Fischer, Frida Marina;Fischer, Frida;Fischer, Frida M;Fischer, Frida M.;Fischer, F M;Fischer, F. Marina;Fischer, F.;Fischer;FISCHER, FM;FISCHER FRIDA, M;FM, FISCHER
Lattes iD	 http://lattes.cnpq.br/0894690311392249
Orcid iD	 https://orcid.org/0000-0001-9403-6300

Endereço

Endereço Profissional	Universidade de São Paulo, Faculdade de Saúde Pública, Departamento de Saúde Ambiental. Avenida Dr. Arnaldo, 715 Cerqueira Cesar 01246-904 - Sao Paulo, SP - Brasil Telefone: (11) 30617116 Fax: (11) 30617755 URL da Homepage: www.fsp.usp.br
------------------------------	--

Formação acadêmica/titulação

1981 - 1984	Doutorado em Saúde Pública (Conceito CAPES 6). Universidade de São Paulo, USP, Brasil. Título: Absentismo e acidentes de trabalho entre trabalhadores em turnos de indústrias automobilísticas, Ano de obtenção: 1984. Orientador: Prof titular Jorge da Rocha Gomes. Palavras-chave: Trabalho em turnos; Absentismo no trabalho; Acidentes do trabalho; Indústria automobilística; Saúde Ocupacional.
--------------------	--

APÊNDICE A - ROTEIRO PARA ENTREVISTAS DOS GESTORES

1. Código da entrevista (antes da pandemia)
2. Lotação; Natureza da vara
3. Há quanto tempo trabalha na Justiça Federal?
4. Sempre na mesma área?
5. Durante este período, você teve mudanças funcionais? Descreva um histórico.
6. Quando foi implementado o teletrabalho na sua vara?
7. Como foi organizado?
8. Quantos trabalhadores realizam o teletrabalho?
9. Houve impacto nos trabalhadores que não realizam o teletrabalho?
10. Considera que o regime de teletrabalho influencia na qualidade de vida no trabalho, na sua Unidade (reflete no clima organizacional)?
11. Considera que o regime de teletrabalho influencia na qualidade de vida dos teletrabalhadores?
12. Com o estabelecimento de metas aos servidores em teletrabalho houve impacto na produtividade da equipe?
13. O estabelecimento das metas de produtividade no regime de teletrabalho, efetivamente aumenta a produtividade individual (teletrabalhadores)?
14. Como é monitorar / verificar a execução das metas de produtividade?
15. A participação de servidores no regime de teletrabalho, gerou reorganização, redistribuição significativas de tarefas na Unidade?
16. Considera que os servidores em teletrabalho conseguem manter boa integração (vínculo) com colegas?
17. Qual o impacto no compartilhamento de conhecimento e trabalho em equipe?
18. Como se dá a comunicação e orientação do servidor em teletrabalho?
19. Sobre as oficinas de capacitação de participação obrigatória para gestores e servidores em teletrabalho, você já participou de alguma? Como foi sua experiência?
20. Você tem alguma sugestão para melhorar a normativa ou organização do teletrabalho na Justiça?

APÊNDICE B – ROTEIRO PARA ENTREVISTAS DURANTE A PANDEMIA

1. Idade; composição familiar (quantas pessoas moram com você); nível educacional; doenças associadas; hábitos de vida (atividade física; fumo; álcool); distância trabalho – meio de transporte; tipo de residência (ap; casa...)
2. Experiência teletrabalho durante a pandemia;
3. O que mudou com relação a sua rotina do trabalho presencial para o teletrabalho?
4. Quanto é sua meta de produtividade a mais e como você organiza seu trabalho para atendê-la?
 - 4.1. Você participa do estabelecimento desta meta? Como?
 - 4.2. Você considera que a Justiça dá condições de se conseguir estes resultados?
 - 4.3. Como é feito o controle de metas? Na sua opinião, esse controle é feito com uma frequência adequada?
 - 4.4. Como você se sente em relação a mudança das metas de equipe (trabalho presencial) para individual (teletrabalho)?
 - 4.5. Mudou a produtividade da equipe?
 - 4.6. Existem situações em que os resultados lhe são cobrados e você não tem controle sobre os meios de consegui-los?
5. Sobre as oficinas de capacitação de participação obrigatória para gestores e servidores em teletrabalho, você já participou de alguma? Como foi sua experiência?
6. A tecnologia remota (sistemas de informação) são os adequados para se fazer a atividade que lhe é cobrada?
 - 6.1. Os equipamentos são adequados para se fazer a atividade que lhe é cobrada (internet; computador; telas; mesa...)?
 - 6.2. A condição material para realizar o trabalho é suficiente?
 - 6.3. Quanto ao mobiliário, você teve que fazer alguma adaptação (mudança) para realização do teletrabalho?
7. Qual a influência das suas atividades em teletrabalho:
 - 7.1. na rotina diária (horários de trabalho/ fds), vida familiar e social? (conflito no papel parental?)
 - 7.2. no lazer e prática de esportes?
 - 7.3. Nos cuidados com a saúde?
 - 7.3.1. Com relação a sua saúde, você tem alguma queixa de dor ou desconforto durante o trabalho?
 - 7.3.2. Existem alguns tipos de trabalho ou algumas situações causadoras de nível maior de tensão?
8. Como você organiza sua rotina de trabalho? (explicar o trabalho como era antes e agora)
 - 8.1. Realiza trabalho noturno?
 - 8.2. Tem diferentes cargas horárias durante os dias?

- 8.3. Realiza pausas?
- 8.4. O tempo que lhe dão para realizar o trabalho é suficiente?
- 8.5. Sofre interrupções
- 9. Sentiu mudança no relacionamento com sua equipe com relação ao teletrabalho?
 - 9.1. Houve alguma mudança que tenha resultado em alteração importante no relacionamento pessoal?
- 10. Como é o relacionamento com seu gestor(diretor)?
 - 10.1. Como é exercido o controle sobre seu trabalho?
 - 10.2. Houve alguma mudança que tenha resultado em alteração importante no relacionamento pessoal?
- 11. Quais os meios vocês utilizam para se comunicar (whatsapp; telefone; chat da justiça; vídeo...).
 - 11.1. Explorar se sente necessidade de responder imediatamente, como se dão as demandas, relação tempo de trabalho é suficiente?
- 12. Quais fatores favorecem o desempenho da sua atividade no teletrabalho?
- 13. Quais fatores dificultam o desempenho da sua atividade no teletrabalho?
 - 13.1. Quando você encontra alguma dificuldade, você obtém ajuda adequada? Como?
 - 13.2. Você considera que tem possibilidade de expressar livremente suas dificuldades?
 - 13.3. Quando encontra alguma dificuldade, você julga que pode adotar alguma estratégia sua? (por exemplo, formas de resolver o problema que não estavam previstas e que você desenvolveu?)
- 14. Qual seu grau de autonomia para realização das tarefas?
- 15. O que representa para você trabalhar em casa?
- 16. O que a sua experiência prévia com o teletrabalho parcial ajudou na implementação do integral devido a crise do Coronavírus?
- 17. Os prazos processuais foram suspensos durante um período, isso ajudou ou mudou sua rotina de trabalho?
- 18. O que a crise ensinou sobre o teletrabalho?
- 19. Alguma consideração a respeito do teletrabalho que você queira fazer?
- 20. Organização do trabalho
- 21. Conexão da internet, vpn, número de reuniões
- 22. Que fatores que dão suporte para desenvolver o teletrabalho?
- 23. Corregedoria
- 24. Processos físicos
- 25. Estrutura familiar dos servidores
- 26. Convite para equipe