



## TELETRABALHO NA PANDEMIA: SERVIÇO PÚBLICO QUE NÃO TEM HORA PARA ACABAR

Wellington Soares da Costa<sup>1</sup>

Registram-se RESUMO (p. 6) e INTRODUÇÃO (p. 10-13).

Composta por nove capítulos, a dissertação trata do teletrabalho nos órgãos da Justiça Federal em Minas Gerais durante a pandemia de COVID-19. O subtítulo indica uma das conclusões da mestranda, que utiliza entrevistas semiestruturadas junto a servidores e gestores: o teletrabalho contribui para sobrecarregar o servidor público.

O teletrabalho no setor público ainda é tema pouco pesquisado. Assim e com a delimitação proposta, objetiva-se responder à pergunta “como o teletrabalho se desenvolveu, em um contexto de isolamento social decorrente da pandemia, no Tribunal Regional Federal de Minas Gerais?” (p. 13).

A RELAÇÃO HOMEM E TRABALHO NA SOCIEDADE CAPITALISTA (p. 14-29) é o primeiro capítulo, dividido em cinco tópicos: o trabalhador na fase pré-industrial; jornada de trabalho e a sua limitação legal; o trabalhador e as diversas clivagens internas; os modelos de produção e o impacto na relação homem e trabalho; o discurso manipulatório do empreendedorismo como forma de precarização do trabalho. Discute-se o pensamento de autores diversos, inclusive clássicos como Karl Marx e Friedrich Engels.

Por sua vez, o segundo capítulo é DA FÁBRICA PARA CASA: O CAMINHO INVERSO RUMO AO TELETRABALHO (p. 30-34) e apresenta um item: a tecnologia como fator determinante para a concentração dos trabalhadores. Os autores discutidos são Robert Castel, David Landes, Karl Marx, Friedrich Engels, Stephen Marglin, Ricardo Luiz Coltro Antunes, Jack Nilles e Ursula Huws, entre outros.

Há duas partes no terceiro capítulo, intitulado TELETRABALHO: NOVO MODELO DE SUBSUNÇÃO DO TRABALHO AO CAPITAL (p. 35-58): experiências do teletrabalho no mundo e no Brasil; teletrabalho no serviço público brasileiro. Citam-se: alteração do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) através da Lei nº 12.551/2011; Lei nº 13.467/2017, cujo art. 1º realiza modificações na CLT; Resolução nº 227/2016 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ); três gerações do teletrabalho, segundo Jack Nilles (*home office* com trabalho no domicílio; *mobile office* com trabalho em qualquer local e uso de aparelhos menores e leves; *virtual office* com trabalho sem local fixo, fato que torna o teletrabalhador um nômade digital); Convenção nº 177/1996 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), não ratificada pelo Brasil; Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), empresa pública federal que inicia o teletrabalho no setor público brasileiro; inexistência de lei sobre o teletrabalho no setor

---

<sup>1</sup> E-mail para contato: [wsc333@gmail.com](mailto:wsc333@gmail.com)





público, lacuna preenchida pelas regulamentações internas; Resolução Presi nº 6323305/2018 do Tribunal Regional Federal da 1ª Região.

O TELETRABALHO (COMPULSÓRIO) NO CONTEXTO DA PANDEMIA (p. 59-74) é o título do quarto capítulo. Contextualiza-se o teletrabalho na pandemia de COVID-19, que impõe *lock down* e outras medidas. Mencionam-se: o elitismo do teletrabalho, que se concentra em pessoas com vínculo formal de trabalho para execução de atividades majoritariamente intelectuais, conforme Pyöriä e Carneval (por lapso, esse último não é incluído nas Referências); Lei nº 8.987/1995, que trata de concessão e permissão para prestação de serviços públicos, e considerações de Manuel Castells no sentido de ser difícil medir a produtividade na área de serviços públicos; determinados comportamentos do teletrabalhador podem ser associados ao sistema panóptico referido por Michel Foucault.

Em PERCURSO METODOLÓGICO (p. 75-81), quinto capítulo, detalha-se a metodologia. Em outubro de 2021 e por intermédio da plataforma Microsoft Teams, procede-se a entrevistas semiestruturadas de dez servidores e dez gestores atuantes no Tribunal Regional Federal da 6ª Região, que corresponde ao Estado de Minas Gerais, consoante ao roteiro constante no Apêndice A (p. 152-153).

Para tanto, emprega-se o método “bola de neve”: os primeiros participantes indicam outros até que se exaure o assunto abordado. Desse modo, inicialmente são contactados aqueles que aderem ao teletrabalho antes da pandemia.

Analisa-se quatro fatores dos quais resultam os próximos capítulos, que os detalham:

- “Na categoria alusiva ao trabalho virtual, analisou-se as dificuldades concernentes ao acesso aos sistemas virtuais e o impacto disso sobre o horário de trabalho do servidor. Avaliou-se, ainda, a pouca habilidade e dificuldade de utilização apresentada por parte de alguns servidores com ferramentas virtuais de comunicação e transmissão de dados, bem como a pouca disposição para interação em reuniões online e grupos virtuais de discussão, a hiperconexão, imediatismo e sentimento de urgência nas respostas” (p. 77);
- “Na categoria relativa à jornada de trabalho, analisou-se a sobrecarga de trabalho assumida pelo teletrabalhadores, as demandas por parte de colegas, a pressão externa dos advogados, a invisibilidade do teletrabalhador, a necessidade de demonstrar resultados e o teletrabalho mesmo em situações de enfermidade, quando o trabalho presencial não seria viável” (p. 77);
- “Relativamente à responsabilidade pela infraestrutura do teletrabalho, analisou-se a assunção de despesas pelo teletrabalhador com a instalação e manutenção da estrutura tecnológica e ergonômica, como computadores, monitores, câmeras, assentos e mesas adequados ao serviço, o empréstimo de maquinário pelo tribunal, o aumento de gastos com energia e internet, a redução com deslocamento casa – trabalho e a diminuição de despesas correntes pelo tribunal, em especial o desuso do espaço físico da repartição. Analisou-se, ainda, a assistência tecnológica remota fornecida pelo tribunal e a rede de apoio entre os servidores para auxílio mútuo nas dificuldades relacionadas ao trabalho virtual” (p. 77);
- “Por fim, na categoria relativa ao impacto do teletrabalho sobre relações sociais, observou-se os desafios de adaptação dos teletrabalhadores, a capacidade pessoal de organização das tarefas laborais e domésticas, a porosidade do trabalho, as divergências familiares decorrentes da utilização de um único espaço físico para múltiplas tarefas, a





formatação de um perfil ideal para um teletrabalhador, a superindividualização e o isolamento social” (p. 77-78).

Os resultados da pesquisa são detalhados nos capítulos sexto a nono (trata-se dos quatro fatores mencionados):

- TRABALHO VIRTUAL NA PANDEMIA (p. 82-94);
- IMPACTO DO TELETRABALHO NA JORNADA LABORAL (p. 95-107);
- A RESPONSABILIDADE PELA INFRAESTRUTURA DO TELETRABALHO (p. 108-116);
- REFLEXOS DO TELETRABALHO NA PANDEMIA SOBRE AS RELAÇÕES SOCIAIS (p. 117-127).

Conclui-se nas CONSIDERAÇÕES FINAIS (p. 128-140) que o teletrabalho na pandemia, de acordo com os entrevistados, gera sobrecarga de trabalho, aumento da jornada, excesso de conexão a meios virtuais, interação social reduzida, isolamento e comprometimento da dimensão coletiva de trabalho.

Por fim, REFERÊNCIAS (p. 141-151) e dois APÊNDICES: A – ROTEIRO DE ENTREVISTA (p. 152-153); B – UNIVERSO DE PESQUISA (p. 154).

Novos estudos multidisciplinares são estimulados com as constatações da pesquisadora, os quais podem ser ampliados para os demais órgãos do Judiciário no exercício de função administrativa, igualmente Órgãos e Entidades da Administração Pública (destaque do Executivo), estudos focados no período pandêmico e no presente.

## REFERÊNCIA

MACHADO, Priscila Silva Ximenes. **Teletrabalho na pandemia: serviço público que não tem hora para acabar**. 2022. 154 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública e Sociedade). Universidade Federal de Alfenas, Varginha, 2022. Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br>. Acesso em: 19 jun. 2023.

