

O PODER JUDICIÁRIO E O TELETRABALHO: história e conceito

Resumo

Num regime de acumulação flexível e de reestruturação produtiva, de desenvolvimento da tecnologia e do capitalismo cognitivo, a busca pelo incremento da produtividade e da qualidade dos bens e serviços ofertados, além da redução de custos e maximização dos ganhos têm propiciado novas modalidades de trabalho, muitas delas realizadas à distância. O teletrabalho vem ganhando cada vez mais espaço, não só junto ao setor privado, mas também junto ao setor público, inclusive no próprio Poder Judiciário. Assim, este é um trabalho quantitativo baseado em revisão de bibliografia, que apresenta as transformações históricas que permitiram desenvolver o teletrabalho como uma nova forma de organização laborativa até se chegar aos dias presentes, com a apresentação das vantagens e desvantagens que envolvem o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, apresentando-se algumas práticas do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro.

Palavras-chave: Poder Judiciário, práticas, teletrabalho.

Abstract

In a system of flexible accumulation and productive restructuring, the development of technology and cognitive capitalism, the search for increased productivity and quality of goods and services offered, in addition to reducing costs and maximizing gains, has provided new types of work, many of them carried out at distance. Telework is gaining more and more space, not only with the private sector, but also with the public sector, including the Judiciary itself. Thereby, this is a quantitative study based on a literature review that presents the historical transformations that realized telework as a new form of work organization, until it reaches the present day, presenting advantages and disadvantages that involves teleworking in Judiciary, presenting some practices of the Court of Justice of the State of Rio de Janeiro.

Keywords: Judiciary, practices, telework.

1. Introdução

Para entender a estruturação, as vantagens e desvantagens do exercício do teletrabalho no setor público, em especial no Poder Judiciário, é fundamental traçar as articulações existentes entre os direitos sociais, as relações de trabalho e as instituições.

Para tanto, é preciso, antes, compreender como o desenvolvimento da tecnologia e o surgimento de novas modalidades laborativas têm impactado nas relações de trabalho individuais e coletivas, no atuar das próprias instituições e no exercício da autonomia da vontade dos trabalhadores. Isso porque “o contrato de trabalho começa dentro de uma esfera privada de livre acordo entre as partes e, progressivamente, vai sofrendo interferências do poder público estatal no sentido de assegurar certos direitos para os trabalhadores” (ALVIM, 2006, p. 129).

É dizer, as relações de trabalho são inicialmente marcadas fortemente pela autonomia da vontade das partes, vez que baseadas no contrato – o que evidencia seu caráter negocial. Progressivamente as relações de trabalho passam a ser mais normatizadas, isto é, reguladas pelo Direito, havendo, portanto, forte influência do direito legislado. O prestígio de formas autocompositivas para resolução dos conflitos, por sua vez, depende muito mais de um equilíbrio na correlação de forças dos grupos envolvidos, o que depende da organização da categoria, do país em que inseridos, do momento econômico vivido. Do contrário permanece a desigualdade trabalho-capital.

Assim, analisa-se a evolução da sociedade, dadas as profundas mudanças experimentadas do fordismo até os dias atuais. Isso porque a reestruturação produtiva promoveu profundas alterações no trabalho clássico e propiciou o desenho de novas

estruturas laborativas cada vez menos presenciais, tendo, por exemplo, o trabalho à distância como gênero, dentro do qual o teletrabalho se encontra contido.

E aqui se faz oportuno conceituar o instituto do teletrabalho, considerando que a experiência privada tem sido cada vez mais apropriada ao setor público. Por meio de um estudo qualitativo, baseado em revisão de literatura, todo esse aporte particular servirá de base para aplicação do instituto do teletrabalho ao setor público, especialmente o Poder Judiciário, trazendo algumas questões próprias da prática fluminense.

2. Apanhado histórico: do Fordismo às novas modalidades de organização do trabalho pós-reestruturação produtiva

É bem verdade que o período posterior às revoluções modernas foi marcado pela estruturação dos Estados-Nação, pela passagem da manufatura à industrialização, pela coisificação da mão-de-obra como fator de produção, segundo a lógica do liberalismo, bem como pela juridicização do Estado e pela legiferação do Direito¹. Todavia, há de se fazer um corte temporal no presente estudo, iniciando-se no período fordista, vez que, nesse momento histórico, já estavam firmadas as bases do trabalho presencial clássico.

Segundo David Harvey, no período pós-guerra, de 1945 a 1973, verificou-se o assentamento de um conjunto de práticas de controle do trabalho, tecnologias, hábitos de consumo e configurações de poder político-econômico que marcaram o sistema fordista-keynesiano (HARVEY, 2016, p. 119).

Contudo, o Fordismo tem seu marco simbólico de início no ano de 1914, com o uso da linha de produção. O trabalho era presencial, exercido por tempo indeterminado e organizado dentro de uma referência de pleno emprego. O Fordismo manteve os princípios da administração científica do Taylorismo², por entender necessária, para o ganho de funcionalidade e eficiência, a separação entre gerência, concepção, controle e execução, com fragmentação das tarefas e decomposição dos processos produtivos segundo um estudo de tempo e movimento, que marcasse uma uniformidade de ritmo.

A tudo isso Ford acresceu o sistema de esteira, de cadeia produtiva, como forma de intensificação do trabalho para aumento de resultado. Numa economia capitalista, a *intensidade do trabalho* ganha grande relevância. A intensidade tem que ver com o dispêndio de energia pelo trabalhador, considerando fatores físicos, emocionais/afetivos, cognitivos/ intelectivos e relacionais (relação entre os demais trabalhadores, patronato ou destinatários dos bens e serviços). Segundo Dal Rosso:

Intensificar é exigir mais trabalhos e resultados superiores no mesmo espaço de tempo. Significa, portanto, aumentar a exploração do trabalho.

(...)

O grau de intensidade pode ser aumentado basicamente de duas maneiras: uma, quando transformações tecnológicas fazem crescer a carga de trabalho; a outra, quando a reorganização do trabalho eleva a carga, na presença ou não de mudança técnica. O aumento do grau de intensidade impulsionado por mudanças tecnológicas ocorre durante os períodos de revoluções industriais, tal como nos dias de hoje com a revolução informática. As reorganizações do trabalho podem acontecer durante os períodos de revoluções industriais ou fora deles. (DAL

¹ Segundo Bobbio, “enquanto o Direito, em sentido estrito, cada vez se torna mais Direito estatal, o Direito estatal, em sentido estrito, se torna cada vez mais Direito legislativo. Em síntese: ao processo de juridificação do Estado se associa um processo de legiferação do Direito.” (BOBBIO, 1998, p. 351).

² Relembra Sadi Dal Rosso que a Administração Científica propunha o emprego de análises de tempo e movimento e estudos ergonômicos. A ideia era de otimização e aumento de resultado pela organização do ambiente de trabalho. Nesse cenário, o aumento da produtividade se deu pelo incremento da intensidade do processo de trabalho (DAL ROSSO, 2008, p. 56-63).

ROSSO, 2008, p. 45-46)

Difere-se da *produtividade*, porque esta tem atrelado a si um conceito eminentemente tecnológico, isto é, de incremento na produção em razão do desenvolvimento tecnológico.

Muitas vezes, em razão da carga semântica da palavra, apesar de se falar em aumento de produtividade, o fator tecnológico é apenas um componente dentro de um quadro real de intensificação laborativa para ampliação dos resultados. E essa é uma crítica a que não se pode estar indiferente.

Assim, considerando a *Teoria do Valor Trabalho* como o tempo socialmente necessário para a produção de um bem ou serviço, surgiu o trabalho especializado, cujo sistema de produção se assentava na familiarização do trabalhador a uma rotina de longas horas de jornada de trabalho, em que a tarefa desempenhada não exigia do indivíduo muitas habilidades manuais e nem mesmo conhecimento do todo, isto é, do produto final. A organização da produção seguia o ritmo das máquinas e estava voltada para o incremento de produtividade na produção de produtos padronizados.

Ford acreditava que a produção de massa permitiria o consumo de massa. Para tanto, uma nova racionalidade se implantava: a sociedade de consumo baseada no *The American Dream* (O sonho americano), segundo o qual a prosperidade estava aberta a ser conquistada e todos os bens objeto de desejo, a serem adquiridos por todos que se esforçassem e “trabalhassem duro”. Implantou-se uma nova política de gerência e controle do trabalho.

Nessa fase, após a Grande Depressão dos anos 30, os Estados Unidos vivenciavam um momento econômico diferenciado, permitindo o surgimento do Keynesianismo - política econômica de grande intervencionismo estatal. Durante o estado Keynesiano do *Welfare State*, o Estado Providência ganhou relevo na tentativa de resolução das problemáticas sociais, políticas e econômicas que se geram com o surgimento da classe operária dentro da sociedade capitalista.” (PASTORINI, 2010, p. 107).

Assegurou-se a *assistência pelo trabalho*, com a criação de sistemas de segurança social e laboral e de justiça social. Os governos adotaram um importante papel de regulamentação social ao também voltarem seus olhares ao fornecimento em larga escala de assistência médica, educação e habitação (salário social). Obras estruturais foram feitas: houve investimento público nos setores de transporte e equipamentos públicos, tudo para gerar emprego; a previdência foi criada para arcar com os custos e as externalidades sociais do trabalho. Destaca David Harvey que:

Utilizava-se o grande poder corporativo para assegurar o crescimento sustentado de investimentos que aumentassem a produtividade, garantissem o crescimento e elevassem o padrão de vida enquanto mantinham uma base estável para a realização de lucros. Isso implicava um compromisso corporativo com processos estáveis, mas vigorosos de mudança tecnológica, com um grande investimento de capital fixo, melhoria da capacidade administrativa na produção e no marketing e mobilização de economias de escala mediante a padronização do produto (HARVEY, 2016, p. 129).

O sistema fordista-keynesiano, ao mesmo tempo em que se preocupava com políticas fiscais e monetárias para assegurar a forma de produção vigente (capital produtivo) - que, em razão de seus altos custos fixos, precisava garantir elevada produção (economia de escala) e consumo (incentivo ao consumo coletivo)-, gerava também tensões sociais, acompanhadas de movimentos encabeçados pelos grupos excluídos (SCHILLING, 1994, p. 31-32).

O antigo modelo, portanto, já não mais se sustentava e o desenvolvimento dos computadores, da tecnologia da informação e da comunicação, a partir da década de 50 marcaram a Terceira Revolução Industrial, porquanto a Revolução Digital operada, com

substituição de sistemas mecânicos e analógicos por sistemas digitais, deu azo à Era da Informação.

O mundo passou a experimentar, a partir da década de 60, regimes de acumulação flexíveis, com as conseqüentes políticas de substituição das importações em diversos países do Terceiro Mundo, dentre os quais podemos citar o Brasil; com as multinacionais se voltando para a fixação de suas indústrias no Sudeste Asiático; com a grande emissão de papel moeda nos EUA, o que gerou o início de uma onda inflacionária. A capacidade excedente inutilizável (fábricas e equipamentos ociosos) das economias ocidentais, dado o acirramento da competitividade internacional, desencadeou uma crise mundial dos mercados imobiliários que, lastreados em hipotecas, acabou por também abalar as instituições financeiras.

Todos esses eventos marcam a Sociedade Pós-Industrial ou a Sociedade da Informação e da Comunicação. Nas palavras de Supiot:

O Direito do Trabalho da era industrial se desenvolveu ao redor de três figuras institucionais maiores, às quais correspondem três de suas noções básicas: a figura do Legislador e a noção de Estado providência; a figura do empregador e a noção de empresa; a figura do assalariado e a noção de emprego. A erosão desses três âmbitos do pensamento jurídico se insere, pela mesma razão que as novas tecnologias, na lógica da 'sociedade da informação e da comunicação'. Em Direito como em outras áreas, a hora é das redes, ou seja, das estruturas policêntricas, das quais cada elemento é a um só tempo autônomo e ligado a todos os outros. (SUPIOT, 2007, p. 146-147)

Com a crise do petróleo na década de 1970, em razão de decisão da OPEP de aumentar os preços do petróleo e do embargo árabe às exportações de petróleo para o Ocidente durante a guerra árabe-israelense de 1973, ascendeu o Estado Neoliberal e uma visão Toyotista de organização produtiva, reflexo da acumulação flexível.

Com o colapso do sistema fordista-keynesiano, num período de reajustamento sociopolítico e de reestruturação econômica associado à virada cultural para o pós-modernismo, a partir da década de 70, iniciou-se um período marcado por rápidas mudanças, fluidez e incertezas, mercados mais flexíveis, com novos sistemas de produção e marketing e mobilidade geográfica e, portanto, um novo regime de acumulação, chamado por ele de acumulação flexível (HARVEY, 2016, p. 119 e 140):

A *acumulação flexível*, como vou chamá-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. (HARVEY, 2016, p. 140).

O Toyotismo percebeu que os movimentos dissipatórios deviam ser eliminados, mantendo-se, tão-somente, os movimentos que agregassem valor produtivo (DAL ROSSO, 2008, p. 63-70).

Sobre a acumulação flexível acrescenta David Harvey:

Ela também envolve um novo movimento que chamarei de 'compressão do espaço-tempo' (ver Parte III) no mundo capitalista – os horizontes temporais da tomada de decisões privada e pública se estreitaram, enquanto a comunicação via satélite e a queda dos custos de transporte possibilitaram cada vez mais a difusão imediata dessas decisões num espaço cada vez mais amplo e variegado. Esses poderes aumentados de flexibilidade e mobilidade permitem que

os empregadores exerçam pressões mais fortes de controle do trabalho sobre uma força de trabalho de qualquer maneira enfraquecida por dois surtos selvagens de deflação, força que viu o desemprego aumentar nos países capitalistas avançados (salvo, talvez, no Japão) para níveis sem precedentes no pós-guerra. O trabalho organizado foi solapado pela reconstrução de focos de acumulação flexível em regiões que careciam de tradições industriais anteriores e pela reimportação para os centros mais antigos das normas e práticas regressivas estabelecidas nessas novas áreas. A acumulação flexível parece implicar níveis relativamente altos de desemprego 'estrutural' (em oposição a 'friccional'), rápida destruição e reconstrução de habilidades, ganhos modestos (quando há) de salários reais (ver figuras 2.2 e 2.9) e o retrocesso do poder sindical – uma das colunas do regime fordista (HARVEY, 2016, p. 140-141).

O Toyotismo implementou o *princípio* “*um operário, diversas máquinas*”, culminando na formação do *trabalhador polivalente*, isto é, que cuidasse de sua tarefa e, ao mesmo tempo, de várias máquinas de operações diferentes (DAL ROSSO, 2008, p. 63-70). Houve a intensificação do trabalho pela exigência da tecnologia e da reorganização do trabalho.

Considerando que a jornada de trabalho, isto é, o período dentro do qual as atividades laborativas são realizadas, é marcada por momentos de trabalho e de não trabalho, é dizer, períodos integrantes da jornada de trabalho nos quais não está o empregado envolvido com o trabalho - como pausas feitas para um café, para ir ao banheiro ou para atender a um telefonema pessoal -, todos esses métodos têm por escopo acabar com a *porosidade do trabalho*, seus *tempos mortos* e gerar uma aproximação da jornada contratada com a jornada real.

Operou-se a desintegração vertical que, além das transferências de sede, previu uma redução do número de trabalhadores 'centrais' (aqui já um importante embrião para o teletrabalho), passando a empregar cada vez mais uma força de trabalho facilmente contratada e demitida sem (grandes) custos (HARVEY, 2016, p. 144).

A pós-modernidade, formou-se a base necessária para incremento do setor de serviços, a partir do início dos anos 70. Serviços pessoais, comerciais, educacionais, de saúde, de lazer têm tempo de execução e, portanto, duração muito mais curta do que bens físicos eventualmente produzidos. Acelerando-se o giro dos bens de consumo, se consegue uma aceleração do tempo do capital.

Outrossim, criou-se o campo fértil para o desenvolvimento do capital financeiro por meio do desenvolvimento da tecnologia, num primeiro momento também muito ligada à busca da superioridade militar³; da compressão espaço-tempo – com a redução do tempo de giro e o desfazimento ou minimização da importância da distância, dado o uso da comunicação via satélite; do aumento da capilarização (da capacidade de penetração das mensagens de texto e audiovisuais e a pronta resposta, permitindo instantânea interatividade); da diminuição do custo de frete aéreo, transporte de mercadorias via *container*; da utilização de formas imateriais de dinheiro (capital simbólico ou fictício) e do encolhimento da ação reguladora do Estado sobre o capital e sobre as condições de trabalho.

O capitalismo torna-se cada vez mais organizado *através* da dispersão; da mobilidade geográfica; das respostas flexíveis nos mercados de trabalho, nos processos de trabalho e nos mercados de consumo, tudo isso acompanhado por pesadas doses de inovação tecnológica, de produto e institucional (HARVEY, 2016, p. 151).

Resumidamente, o capitalismo é orientado para o crescimento. Por isso, sempre existirá a tensão capital-trabalho e a busca pelo controle do trabalho, na produção e no

³ Nesse período, muitos países enfrentavam governos autoritários ou ditatoriais, que destacavam com grande relevo o avanço científico e tecnológico como importantes para o desenvolvimento e segurança nacionais.

mercado. Nessa medida, o maior ou menor controle do trabalho, as inovações para maximização dos lucros e o domínio dos mercados depende da estrutura organizacional que se imprima e dos avanços tecnológicos auferidos (HARVEY, 2016, p. 166 e 169).

Nessa esteira, o capitalismo caminhou para a atual *Sociedade da Inteligência, da Informática, da Telemática*, a qual gerou a crise do trabalho, fenômeno de tão grande magnitude, que nem mesmo os sindicatos têm sido hábeis em implementar soluções. Surge também o que se denomina de *Indústria 4.0*⁴, que implica na digitalização de todos os processos industriais e o uso da inteligência artificial culminando, portanto, na Quarta Revolução Industrial.

Como reflexo dessa Revolução Tecnológica, não só a forma de viver, como a forma de as pessoas se relacionarem e de trabalharem passa a experimentar mudanças significativas (DIEGO, 2011, p. 59). Semelhante ideia, iniciada perante as pessoas jurídicas de direito privado, depois, como as terceirizações das atividades meio, o emprego da inteligência artificial e a digitalização de acervos passou também a ser aplicada no setor público.

A consequência, em ambos os casos, é a redução do quadro funcional, a manutenção dos cargos essenciais para o futuro da entidade preenchidos por trabalhadores em tempo integral, gozando de uma posição que se pode afirmar mais permanente, relegando-se a um grupo periférico o trabalho precarizado, as atividades mais facilmente disponíveis no mercado, menos especializadas, cuja eventual rotatividade não implicaria em solução de continuidade da produção ou da prestação do serviço.

Sob uma lógica que objetiva eliminar/ reduzir os métodos de gestão ineficientes e responsáveis pela morosidade, desperdícios, baixa produtividade, a Emenda Constitucional 45/2004 introduziu o princípio da eficiência no *caput* do artigo 37 da Constituição brasileira. Esse modelo de Administração Pública privilegia a aferição de resultados, amplia a autonomia dos entes administrativos e reduz controles de atividades-meio, incentiva a introdução da informatização e até da inteligência artificial.

No Poder Judiciário, como efeitos da reestruturação produtiva, é possível apontar a terceirização do serviço de limpeza, eventualmente de copa, a contratação de pessoas jurídicas específicas ou de estagiários para auxiliar no processo de virtualização dos processos que eram físicos, a diminuição de servidores em serventias cujo processo de implantação de inteligência artificial auxilie no processamento dos feitos judiciais.

Todos esses novos processos e procedimentos possíveis pelo uso de recursos telemáticos próprios da Quarta Revolução Industrial operada pela Indústria 4.0, objetivam incrementar a eficiência e a eficácia dos processos, ao mesmo tempo em que reduzem os custos e elevam a produção em termos quantitativos e melhorar qualitativamente os resultados do trabalho, exatamente com a manipulação do grau de intensidade desse trabalho (novo componente social do trabalho), com um incremento do dispêndio de energia pelo empregado.

Ademais, numa busca pela densificação do trabalho, tal como visto no Toyotismo, verifica-se a tentativa de diminuição e supressão de deslocamentos improdutivos, micropausas informais, de modo que o horário real de trabalho se aproxime das margens formais, diminuindo os tempos mortos, por métodos que prevejam o fluxo ininterrupto de trabalho.

Ocorre que, como já prefalado, se verifica uma flexibilização na quantidade da contratação, com aumento do trabalho informal e de contratos temporários, terceirizados ou mesmo contratos que permitem ao empregador acessar o trabalhador a qualquer hora e lugar, por meio de microcomputadores, *notebooks*, *netbooks*, *tablets* e celulares, inclusive *smartphones*. Destaca Supiot que: “Aqui também o Direito e a técnica andam no mesmo ritmo: a autonomia na subordinação não poderia progredir no mundo assalariado sem o auxílio do microcomputador ou do telefone celular, que permitem trabalhar e ser

⁴ O conceito de Revolução 4.0 ficou conhecido na Hannover Messe (Feira de Tecnologia para a Indústria Hannover, voltada para o ramo da manufatura, em abril de 2013 na Alemanha).

controlado em qualquer hora.” (SUPIOT, 2007, p. 153).

Nesses *trabalhos flexíveis*, em que há acordo de disponibilidade ou de convocação a qualquer tempo, os computadores portáteis, os celulares e a *internet* permitem o trabalho em momentos e lugares que seriam tidos como de não-trabalho. Segundo o capitalismo cognitivo, o capital controla até mesmo a subjetividade do trabalhador. Destaca Dal Rosso:

Um conjunto cada vez maior de trabalhadores está vinculado a sistemas de comunicação que os deixam à disposição da empresa a qualquer momento do dia ou da noite, em função de acordos anteriores de disponibilidade, bem como de arranjos de emprego que preveem a possibilidade de convocação a qualquer hora. Os sistemas de comunicação direta e no instante permitem resolver um problema da empresa ou do local de trabalho, enquanto o trabalhador está em pleno período de descanso. Que é hora de trabalho e que é hora de não-trabalho em tais condições? (DAL ROSSO, 2008, p. 40.)

No caso do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro (TJRJ), foi realizado, após Estudos de Lotação, com maior ou menor crítica, um remanejamento do quantitativo de servidores entre diversas serventias, sem impor a esses trabalhadores o deslocamento entre as Comarcas – o que, de certo, teria um impacto muito deletério em suas vidas, na de suas famílias, bem como em suas finanças, principalmente se a transferência significasse mudança para grandes centros urbanos, onde o custo de vida é mais alto e a distância pode chegar a mais de 06 horas de viagem. Tais servidores foram, então, submetidos ao Regime Especial de Trabalho à Distância (RETD).

Assim, essa reestruturação laborativa do Tribunal fluminense permitiu a esses serventuários que continuassem fisicamente comparecendo ao mesmo Fórum onde anteriormente trabalhavam e de lá prestassem serviços para outras Varas que, segundo a Corregedoria-Geral da Justiça local, estivessem precisando de maior quantitativo de mão-de-obra.

Em muitas Comarcas, referidos servidores permaneceram trabalhando de suas antigas unidades organizacionais e junto a seus antigos colegas de trabalho e, em outros Fóruns, com maior estrutura disponível, foi possível a designação de espaço físico específico para congregar todos ou alguns desses trabalhadores à distância.

Atualmente, para além desses casos, a Corregedoria também analisa pedidos de servidores que moram em determinada Comarca, mas trabalham em Comarca distinta e desejam continuar trabalhando para sua serventia ou, não sendo isso possível, aceitam trabalhar para outra serventia (que esteja com *déficit* de lotação segundo o Estudo de Lotação), mas exercendo o trabalho à distância em Fórum localizado mais próximo ou na cidade de sua residência.

Uma outra modalidade laborativa menos utilizada no TJRJ até a pandemia instaurada pelo Covid-19 (por representar o desenvolvimento de atividade laborativa fora de qualquer estrutura judiciária e assim, portanto, por uma questão de opção política do Tribunal), era o Regime Especial de Teletrabalho (RETE).

Seja como for, por determinação administrativa ou por requerimento espontâneo, tais servidores em RETD e em RETE precisam apresentar uma produtividade superior a dos servidores em trabalho presencial para que permaneçam fazendo *jus* a laborar sob essa modalidade.

Desse modo, para além de um quadro geral insuficiente de servidores (sobretudo em função da Lei de Responsabilidade Fiscal, que impõe restrições de despesas com folha), ainda há casos de licença de servidores por questões médicas - mormente ante o grande estresse com cobranças de metas -, licenças para cuidar de familiares enfermos, para estudo ou para acompanhamento de cônjuge que tenha sido transferido para localidade distante de sua unidade de trabalho, às vezes, outro estado ou país e, em algumas hipóteses, sem vencimentos. Todas essas angústias também são vividas pelos magistrados que, ainda, podem sofrer com problemas mais delicados, como é o

caso de ameaças de morte.

Por isso, considerando as dificuldades vivenciadas pela Administração Pública, pelos servidores e magistrados dentro do Poder Judiciário, o teletrabalho, sem olvidar o contexto vivido de flexibilização das formas laborativas, não pode ter sua estruturação e implantação desprezados, ainda que funcione como medida subsidiária.

3. Novos desafios: o trabalho à distancia e a modalidade do teletrabalho

Tradicionalmente, o trabalho sempre foi exercido fisicamente no interior da unidade organizacional. Todavia, já a partir dos anos 1950 e ainda muito ligado à produção industrial, o exercício do trabalho à distância na modalidade de trabalho em domicílio, ganha ênfase, principalmente no setor têxtil e de calçados.

Em seguida à crise do petróleo em 1970, aliada ao desenvolvimento de tecnologias da informação e da comunicação (TIC), que se tornaram mais acessíveis em termos de compra e uso, e num contexto de reestruturação produtiva, mais do que se falar genericamente em trabalho remoto, é possível falar-se no desenvolvimento e início da popularização de uma modalidade laborativa denominada de teletrabalho.

Formulou-se, assim, a divisão entre trabalho interno, realizado no centro de produção, isto é, num lugar convencionado pelo empregador, e trabalho externo (em sentido amplo) ao estabelecimento patronal - sendo que esse último se dividia, inicialmente, entre o trabalho externo em sentido estrito, longe da fiscalização e controle do empregador, como no caso de vendedores externos, e o trabalho em domicílio.

Nesse sentido, interessa a seguinte revisão histórica:

O termo teletrabalho está associado ao trabalho realizado remotamente, por meio de TIC, possibilitando a obtenção dos resultados do trabalho em um local diferente daquele ocupado pela pessoa que o realiza (ROSENFELD e ALVES, 2011b). Há registros sobre a realização do trabalho a distância desde os anos 1950, sendo que nas décadas de 1960 e 1970 não era incomum a prática do trabalho em casa para a produção de vestuário, têxteis e calçados, embalagem e montagem de materiais elétricos.

Vale diferenciar as atividades que têm maior identificação com o termo *trabalho em domicílio* (HOLZMANN, 2011) do teletrabalho. O primeiro termo se situa muito mais próximo a uma relação de produção material industrial, bastante comum no início da Revolução Industrial, consistindo na distribuição de etapas da produção nas casas dos trabalhadores antes da centralização no sistema fabril. Essa lógica de produção industrial foi retomada no contexto da reestruturação produtiva como forma de flexibilização da estrutura de produção e hoje pode ser vista como uma estratégia de redução de custos por parte das indústrias – encarada como precarização do trabalho.

O trabalho remoto menos vinculado à produção industrial e necessariamente ligado ao uso de TIC tem suas primeiras concepções apresentadas nos anos 1970, com o surgimento do termo *teletrabalho* (*telecommuting* ou *telework*, em inglês) e a convergência das noções de “trabalho a distância” e “trabalho em casa”. Observa-se que o interesse por tal modalidade de trabalho na época, principalmente na Europa e nos Estados Unidos da América (EUA), foi influenciado pela crise energética (petrolífera), a popularização do uso e a redução do preço das TIC (principalmente dos microcomputadores) e o surgimento da *telemática* – termo criado em 1978 para designar o “casamento” entre as TIC (SERRA, 1996). Na passagem dos anos 1970 para os 1980 surgiram diversas experiências de teletrabalho como alternativa para reduzir o movimento de deslocamento casa-trabalho e trabalho-casa (*commuting*, em inglês). (DA ROCHA E AMADOR, 2018, p. 153)

Com a flexibilização do trabalho a partir da reestruturação produtiva, que se dá

no mercado de trabalho no final do século XX, podem-se apontar as seguintes consequências: terceirização, aumento de formas distintas da relação clássica de trabalho entre empregador e empregado. Isto é, o contrato de trabalho poderia ser firmado por tempo indeterminado, a pleno tempo de serviço, sendo isso considerado a referência clássica de trabalho, passando a despontar contratos atípicos, tal como o trabalho a tempo parcial, contratos temporários, trabalho não presencial.

Tamanha é a relevância do tema que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou, em 1996, a Convenção 177 que, embora não ratificada pelo Brasil, trata do trabalho em domicílio, em seu artigo 1º.

Hoje, o trabalho externo em sentido amplo ganha mais uma forma de ser exercido: trata-se da figura do teletrabalho. Nesse sentido, deve-se considerar que “o teletrabalho é mais do que uma modalidade de trabalho em domicílio. É um novo conceito de organização laboral por meio do qual o prestador dos serviços encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente presente, por meios telemáticos, na construção dos objetivos contratuais do empreendimento.” (MARTINEZ, 2016, p. 403).

Maurício Godinho Delgado também traz uma divisão interessante entre o trabalho em domicílio clássico, o trabalho em domicílio moderno e o teletrabalho:

b.1) o tradicional *trabalho no domicílio*, há tempos existentes na vida social, sendo comum a certos segmentos profissionais, como as costureiras, as cerzideiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras, etc.; b.2) o *novo* trabalho no domicílio, chamado *home-office*, à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos convergentes; b.3) o *teletrabalho*, que pode se jungir ao *home-office*, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, internet, telefonia celular, etc) (DELGADO, 2012, p. 1023)

O teletrabalho é um fato social e que já representa uma quantidade significativa de postos de trabalho, não só no setor privado, mas também no setor público.

No Poder Judiciário, a substituição da máquina de escrever pelo computador permitiu maior liberdade de pensamento, dado que é possível apagar e retornar ao texto quantas vezes se quiser ou se entender necessário. Seguiu-se a *Internet* como uma grande ferramenta, incluindo a criação de base de dados e consulta de leis, doutrinas, artigos e jurisprudência nacional e estrangeira. Não obstante isso, esta é uma base de dados passiva, inerte. É dizer, fornece a quem a consulta dados brutos, informações estáticas, sem interpretar a informação, sem fazer correlações ou propor uma solução jurídica para o caso consultado.

Em seguida, o Poder Judiciário passou a fazer uso da telemática (combinação de duas ciências, a saber, a de telecomunicações, ramo tecnológico que envolve linhas telefônicas, cabos, satélites, fibra óptica, etc, além da informática, ramo que se assenta no uso de computadores, periféricos, *softwares*, sistemas de redes), o que formou os alicerces para viabilizar o exercício do teletrabalho. A Justiça do Trabalho foi a primeira a adotar a sistemática do teletrabalho no Poder Judiciário brasileiro.

4. Conceituando o teletrabalho

O teletrabalho é uma modalidade laborativa não presencial, que pode ser desenvolvida em qualquer ambiente fora do centro patronal, em razão do uso da telemática.

Ensina Julián A. de Diego que: “El teletrabajo: es un sistema por el cual las personas que tienen que prestar los servicios están conectadas por algún medio electrónico a fin de procesar y operar en algún servicio.” (DIEGO, 2011, p. 59).

O trabalho à distância ou trabalho remoto é gênero, do qual o teletrabalho é espécie, podendo ser particionado em subespécies, a depender de características,

como: (i) o local/ espaço de trabalho onde é exercido; (ii) o horário/ tempo de trabalho, isto é, se exercido a tempo parcial ou integral; (iii) o contrato de trabalho firmado, se assalariado ou independente e (iv) as competências, o conteúdo do trabalho requerido.

Assim, o teletrabalho pode ser exercido autonomamente. Todavia, interessa aqui o trabalho subordinado, quer em razão de um vínculo empregatício - porque a ele se aplicam as regras da CLT-, quer em razão de um vínculo com a Administração Pública, como no caso dos servidores estatutários concursados ou comissionados do Tribunal de Justiça, ou dos agentes de poder, no caso dos magistrados, ou dos particulares em colaboração com o Poder Público, como é o caso da delegação feita aos Notários e Oficiais Registradores.

Seus requisitos característicos envolvem elementos topográficos, organizativos e tecnológicos, são eles: a) o exercício de trabalho à distância, é dizer, a prestação do serviço ocorre de modo remoto, descentralizado, fora do centro de atividade patronal (matriz ou filiais); b) execução da atividade laborativa por pessoa física; c) a contraprestação financeira pelo dispêndio da força de trabalho; d) a subordinação; e) a habitualidade do trabalho exercido nessa modalidade⁵; f) a utilização da telemática.

E, como um direito do teletrabalhador, resultante da observância da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, não se pode olvidar que deve haver igualdade de trato entre os trabalhadores presenciais e os trabalhadores em regime de teletrabalho, com esteio nos artigos 5º, *caput* e 7º, XXXII, ambos da CRFB, artigos 6º e 83 da CLT, além do artigo 4º da Convenção 177/1996, da OIT.

Viviana Laura Díaz que caracterizam o teletrabalho: a) a distância; b) a existência de uma contraprestação; c) a habitualidade; d) a utilização de tecnologia da informação e comunicação (TIC) e e) a igualdade dos trabalhadores presenciais ou não (no que toca à liberdade sindical, possibilidade de negociação coletiva, proteção em matéria de seguridade e saúde no trabalho e promoção da capacitação e formação profissional continuada do teletrabalhador) (DÍAZ, 2009, p. 236-240).

Nas palavras de Viviana Laura Díaz:

No se trata de un mercado laboral 'escéptico', se trata de avanzar cuidando una modalidad que pretende dar solución a la falta de espacio físico, la generación de trabajo sustentable en todo el territorio nacional y el aislamiento. Que busca una mayor inclusión social contribuyendo a mantener profesionales calificados en sus lugares de origen evitando concentrarlos en los grandes centros urbanos, buscando mayor cuidado del medio ambiente y de la salud de la población, así como la reconstrucción del tejido social desde la base, la mejora en la calidad de vida de los trabajadores y la posibilidad de generar una mejor transferencia de los conocimientos y prácticas. (Díaz, 2013, p. 1622).

E não é só. Muitos doutrinadores destacam que o teletrabalho permite a inclusão social e laboral das pessoas, melhorando a qualidade de emprego digno. É dizer, o teletrabalho permite que ganhem mais fácil acesso ao mercado de trabalho pessoas com deficiência ou moradoras de regiões mais longínquas do país, permitindo, nesse último caso, a circulação de renda em cidades menores que não os grandes centros urbanos, o que contribui para o desenvolvimento do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) em outras regiões. Nesse sentido Viviana Laura Díaz assinala que:

Sin embargo, cada día la realidad contribuye a demostrar que el trabajo en condiciones indignas no es patrimonio del teletrabajo, sino por el contrario, este último contribuye a su paulatina eliminación. (Díaz, 2009, p. 234).

⁵ Repise-se que a habitualidade é um dos elementos marcadores da relação laboral. Nesse caso, mais do que uma habitualidade genérica, é preciso que haja a habitualidade do exercício laboral na forma de teletrabalho, sob pena de desnaturar-se para o regime natural (presencial) de trabalho, sendo a não presença física mera liberalidade do empregador.

Ocorre que, como modalidade laborativa oriunda de um processo de reestruturação produtiva, o teletrabalho também pode apresentar as desvantagens típicas dos trabalhos desenvolvidos num contexto de acumulação flexível, precarização, fragmentação e intensificação do trabalho, como a intensificação do trabalho; a dificuldade de se desconectar do trabalho, com invasão, portanto, das horas de descanso e a transferência da responsabilidade dos riscos da atividade ao teletrabalhador.

5. Conclusão

O uso da tecnologia da informação possui inúmeras vantagens, dentre as quais se destaca: (i) o fácil acesso à informação; (ii) a rapidez no processamento de dados; (iii) a existência de canais de comunicação imediata; (iv) o armazenamento de grande quantidade de informações e (v) a automatização das tarefas.

E é precisamente por isso que diversas sociedades empresárias e o próprio Poder Público começam a adotar processos de transformação digital em seus negócios e métodos de trabalho.

É bem verdade que o trabalho presencial sempre foi e continua sendo a principal forma laborativa do Poder Judiciário brasileiro. No entanto, o teletrabalho é uma modalidade subsidiária que tem sido usada (e deveria ser mais amplamente usada) para situações de excepcionalidade, como garantir que um magistrado sob ameaça consiga trabalhar com mais segurança; para casos de magistrados e servidores que precisem cuidar de um parente enfermo ou da própria saúde e não optem pelo afastamento, ou mesmo para acompanhar o cônjuge, enquanto eventual remoção não se perfectibiliza.

Outrossim, durante a Pandemia de Covid-19, o Poder Judiciário brasileiro garantiu a continuidade da prestação jurisdicional exatamente porque os Conselho Nacional de Justiça e os Tribunais já se moviam no sentido de distribuição de processos natodigitais e já incentivavam/promoviam a digitalização do acervo físico. Assim, existia uma base material (processos eletrônicos) para se trabalhar, ao que se agregaram outras medidas, como o aumento de licenças para trabalho remoto; sistema de audiências e sessões plenárias por videoconferência; balcão virtual para viabilizar que os interessados despachassem com os magistrados; sistemas de redirecionamento de chamadas para se conseguir contato com a Serventia, etc.

E, para que isso fosse viável, ainda que como forma laborativa secundária, foi necessária uma disrupção em relação à mentalidade organizacional clássica do Poder Judiciário, no sentido de implementar mecanismos que incrementem a eficiência da prestação jurisdicional. Não só porque permite a retenção de talentos e manutenção dos quadros funcionais, mas porque permite o exercício do trabalho a qualquer momento e de qualquer lugar. Assim, a administração gerencial tem sido responsável por realizar grandes investimentos em tecnologia, sendo as Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) a base fundante do teletrabalho.

Em razão das transformações tecnológicas, o teletrabalho propicia a diminuição de custo para as instituições, na medida em que há economia de insumos despendidos na atividade (consumo de energia, material de escritório e de limpeza, etc), além de possibilitar a diminuição de gastos com estrutura (espaço físico para alocação de pessoal e de acervo).

E, por não haver o teletrabalhador que se conduzir de casa ao serviço e vice-versa, torna-se desnecessário o pagamento de vale transporte. Diminui-se o quantitativo de veículos circulando, ocasionando menor emissão de gás carbônico na atmosfera e outros poluentes. Além disso, o ganho de tempo de deslocamento (tempo liberado) viabiliza o incremento de tempo livre e de produtividade e até de criatividade do colaborador, que deixa de vivenciar o estresse do trânsito, principalmente nos grandes centros urbanos.

Ademais, dada a flexibilidade da jornada de trabalho e a possibilidade de o trabalhador gerenciar seu tempo, permite-se o fortalecimento dos vínculos familiares do trabalhador, inclusive facilitando que o teletrabalhador esteja conduzindo mais de perto a educação de seus filhos, que auxilie nos cuidados de familiares enfermos ou mesmo viabiliza que acompanhe o cônjuge removido a trabalho para local distante do centro de atividade patronal ou que permaneça perto de sua família quando a cidade onde instalada a base do serviço não ofereça estrutura adequada de habitação, de prestação de serviços de saúde, lazer e educação.

Não obstante isso, é importante o alerta de que, em alguns casos como dos teletrabalhadores, as jornadas são fragmentadas, isto é, podem ser exercidos em algumas horas da manhã, em outras da tarde e depois à noite, o que permite a renovação das forças e a manutenção da eficiência e produtividade nos demais turnos. Mas, ao mesmo tempo, esvanece a linha limitadora entre horário laborativo e de descanso, podendo desvirtuar-se para incremento de intensidade.

Com isso, tornar-se menos preciso um conjunto de separações que eram estruturantes do trabalho, como a dicotomia entre local de trabalho e local de moradia, podendo também refletir na dificuldade da separação entre tempo de trabalho e tempo de lazer.

Considerando esse alerta, em relação a essas novas modalidades laborais, não se pode descuidar de que o tempo de trabalho pode acabar invadindo o tempo de não-trabalho, afetando a vida individual e coletiva do trabalhador, com aumento de seu envolvimento e desgaste, podendo gerar novos tipos de doenças relacionadas à ansiedade e estresse.

De fato, as modificações experimentadas nas formas de exercício do trabalho impactam a vida dos indivíduos e a estrutura das instituições, dependendo sua compreensão do estudo do que é o trabalho à distância, mais especificamente, o teletrabalho.

Referências

- ALVIM, Joaquim Leonel de Rezende. O paradigma procedural do direito: traduções da teoria para o direito do trabalho e jurisprudência. São Paulo: LTr, 2006.
- BOBBIO, Norberto. Dicionário de Política, Brasília: Editora Universidade de Brasília, 11^a ed., 1998.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 5 de outubro de 1988. Brasília: 1988. DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 05.10.2019.
- DA ROCHA, Cháris Telles Martins e AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. Cadernos EBAPE.BR, v. 16, n. 1, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2018, p. 152-162. Disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/54516-153991-2-PB.pdf>. Acesso em: 27.05.2020.
- DAL ROSSO, Sadi. Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo, Boitempo, 2008. PARTE I – Capítulos 1 e 2. p. 17-80.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do trabalho. 16^a ed., São Paulo: LTr, 2017.
- DÍAZ, Viviana Laura “Teletrabajo: una militancia para cuidar” (1621-1622), in Julio A. Grisolia (dir.), *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social* (nros 13 a 24). Buenos Aires, Perrot, 2013.
- DIEGO, Julián A. de. Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 8^a ed. actual. y ampl. Buenos Aires: La Ley, 2011.
- HARVEY, David. Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança Cultural. São Paulo: Edições Loyola, 17^a ed. 2008.
- MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 7^a ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

Organização Internacional do Trabalho. C177, de 20 de junho de 1996. OIT. Convenio sobre el trabajo a domicilio. Ginebra, 20 jun. 1996. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312322,es:NO. Acesso em 10.10.2019.

PASTORINI, Alejandra. A categoria "questão social" em debate. São Paulo: Cortez Editora; 2010.

SCHILLING, Paulo R. O fim da história ou o colapso da modernização? O fracasso do neoliberalismo na América Latina. São Paulo: CEDI/ Koinonia, 1994.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo. *Relações Coletivas de Trabalho: Configurações Institucionais no Brasil Contemporâneo*. Cap. 2 (Relações Coletivas de Trabalho: Processos Constitutivos e Fundamentos Conceituais). Rio de Janeiro: LTr, 2008, p. 42-85.

SUPIOT, Alain. *Homo Juridicus: ensaio sobre a função antropológica do direito*. Capítulo 4 (Dominar as técnicas: a técnica do proibido). São Paulo: Martins Fontes, 2007, p. 139-180.

Soraya Pina Bastos
*Doutora pelo PPGDIN/UFF Estudante de doutorado da
FADISP/SP Professora da ESAJ*
sorayapinabastos@id.uff.br

Joaquim Leonel de Rezende Alvim
Professor do PPGSD/ UFF
joaquimleonelalvim@id.uff.br