



## 16º Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais

Tema: “40 anos da “Virada” do Serviço Social”

Brasília (DF, Brasil), 30 de outubro a 3 de novembro de 2019

---

Eixo: Trabalho, questão social e serviço social.

### OS IMPACTOS DO TELETRABALHO NA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES: UM ESTUDO NA JUSTIÇA FEDERAL DO RIO DE JANEIRO

Isabella de Sousa Maio<sup>1</sup>

**Resumo:** O artigo resulta de uma pesquisa acerca dos impactos das novas formas de gestão do trabalho, perscrutando o processo de modernização do judiciário na saúde mental dos trabalhadores da Justiça Federal do Rio de Janeiro. Entrevistas foram realizadas com servidores que trabalham ou trabalharam na modalidade de teletrabalho, visando entender os impactos em sua saúde, vida privada e profissional.

**Palavras-chave:** Teletrabalho; Saúde do trabalhador; Saúde Mental; Justiça Federal.

**Abstract:** This article is the result of a research about the impacts of the new forms of work management, considering the modernizing practices in the judiciary, on the mental health of the workers of the Federal Justice of Rio de Janeiro. We conducted interviews with employees who work or already worked in the teleworking mode, aiming to understand its impacts on their health, life and work conditions.

**Keywords:** Telework; Worker's health; Mental health; Federal Justice.

#### INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por objetivo investigar os impactos do teletrabalho<sup>2</sup> – como uma modalidade produtiva que faz parte da nova organização do mundo do trabalho – na saúde e na vida privada e profissional de servidores do Judiciário Federal. Para a realização da análise de tal realidade foi adotada a perspectiva marxista. Além do embasamento teórico, também foram recolhidos depoimentos de alguns teletrabalhadores da Justiça Federal do Rio de Janeiro, através da realização de entrevistas com os mesmos.

#### 1. O TRABALHO E A SUA GESTÃO ATUAL: UM ESTUDO NO JUDICIÁRIO

A conceituação de trabalho necessária ao entendimento do objetivo proposto neste artigo será feita a partir dos estudos de Karl Marx e de autores que se remetem ao pensamento marxista, utilizando a abordagem teórica do pensador alemão para desenvolver contribuições pessoais e formulações teórico-acadêmicas. As transformações sofridas pelo trabalho na sociedade capitalista, em seu fluxo histórico e dialético, indicam o surgimento de novas modalidades laborais, tais como o teletrabalho, objeto central de pesquisa do artigo.

---

<sup>1</sup> Profissional de Serviço Social, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, E-mail: isabellaamaio@gmail.com.

<sup>2</sup> Realizaremos ao longo deste artigo uma análise mais profunda sobre o teletrabalho.

## 1.1 Notas sobre o trabalho

Para Marx, o surgimento da espécie humana não foi desencadeado por uma mera evolução biológica, mas a partir de uma ruptura com os mecanismos naturais, desenvolvendo um novo tipo de ser, o ser social, que realiza atividades de forma coletiva como alternativa de sobrevivência e une seus esforços para extrair da natureza aquilo que é importante para sua reprodução. Marx nos mostra que esse novo ser, ao longo do tempo, adquire suas características através do trabalho. Ele é o fundamento do ser social, o que nos difere dos demais animais, o que nos humaniza. Isso, contudo, não significa que deixamos de ter determinações biológicas. O desenvolvimento do ser social apenas nos afasta, cada vez mais, dessas determinações naturais, pois a partir do momento em que o homem passa a transformar a natureza, ele mesmo se transforma (NETTO; BRAZ, 2012).

Entretanto, como sugere o próprio Marx, o capitalismo deturpa e limita o potencial do trabalho, pois nesse sistema produtivo tudo vira mercadoria. Dessa maneira, o trabalhador vende a sua força de trabalho por um determinado valor de troca<sup>3</sup> – sob a lógica do capital – não mais para responder às suas próprias necessidades, mas tendo em vista a garantia de meios para a sua mera sobrevivência. O trabalho, nesses termos, não potencializaria a criatividade humana, sendo considerado um trabalho alienado<sup>4</sup>. O processo de trabalho é apropriado pelo capitalista por meio da subsunção formal do trabalho ao capital, que se beneficia com a mais-valia<sup>5</sup> no processo. Todavia, desde a morte de Marx, profundas modificações e acontecimentos transformaram a organização e as relações do trabalho.

## 1.2 As mudanças na gestão do trabalho

As crises cíclicas e inerentes ao sistema capitalista geram transformações econômicas e políticas no mundo, que são enfrentadas pelas mudanças feitas na organização do processo de trabalho. Assim,

[...] a organização do trabalho foi elevada à categoria de matéria do conhecimento a ser conquistada com base na luta política e econômica explícita entre o empresariado [...] e os trabalhadores [...]. Enquanto aos últimos tal conhecimento passou a ser um dos poucos meios de assegurar sua subsistência e, portanto, suas condições mínimas de saúde física e mental [...], ao empresariado tal conhecimento tornou-se um importante meio de controle social, econômico e político da classe trabalhadora, com o objetivo de manter em funcionamento o sistema de acumulação de capital (PINTO, 2013, p.16-17).

Surgem, assim, novas formas de gestão e organização do trabalho, como o Taylorismo/Fordismo, que tinham como objetivo principal fazer com que os donos dos meios

<sup>3</sup> Ver em MARX, K. O Capital: crítica a economia política. volume I. seção III. cap.V. Tradução Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. 3 ed. São Paulo: Nova Cultura, 1988. p.46 (Os economistas).

<sup>4</sup> Ver em MARX, K. Manuscritos econômico-filosóficos. São Paulo: Martin Claret, 2003 (Coleção a obra-prima de cada autor), p.114.

<sup>5</sup> A mais-valia consiste no trabalho não pago pelo capitalista ao trabalhador, é desse valor que o capitalista retira o seu lucro (FOLEY, 2013, p.364-365).

de produção coordenassem todo o processo de trabalho, desprovido a classe trabalhadora da sua autonomia (BRAVERMAN, 1987; DRUCK, 1999).

No Brasil, na passagem entre os séculos XIX e XX, mudanças importantes ocorreram tanto no que diz respeito à economia nacional, quanto à política do país. Isso se deveu à industrialização implantada no país, na qual a tecnologia das máquinas trouxe a expectativa de um progresso acelerado, custeado pela exploração do trabalho da classe trabalhadora. Este processo de “modernização” gerencial, com a introdução das estratégias de gestão tayloristas-fordistas, recebeu suas especificidades do contexto de industrialização tardia e da posição periférica do país nos marcos da divisão internacional do trabalho podendo, inclusive, ser caracterizado como “fordismo periférico”. (DRUCK, 1999).

Tal padrão de organização e gestão do trabalho sofreu, entretanto, inflexões a partir da reestruturação produtiva, que começou a ocorrer na década de 1970, em todo o mundo, devido à crise do capital. Um contexto marcado por instabilidades econômicas e políticas levou a um processo crescente de transformações, ainda que se reconheça que essas são inerentes à sociedade capitalista (DRUCK, 1999).

O novo regime de acumulação foi denominado como "acumulação flexível" (HARVEY, 1993) e tinha como objetivo “flexibilizar” as relações de trabalho, os mercados de trabalho, de consumo e as barreiras comerciais (PINTO, 2013). Assim, a reestruturação produtiva no Brasil não aconteceu de forma substitutiva às “tradicionais e conservadoras relações de trabalho”, ao contrário, veio para instituir uma “modernização” nos padrões de produção, aumentando a sua racionalização, intensificação e, conseqüentemente, elevando os índices de precarização do trabalho. Segundo Cesar (1998, p.118), esse processo contribuiu para a “fragilização das organizações sindicais, afetando conquistas históricas”.

Nesse contexto, como indica Cesar, identificam-se novas formas de “consumo da força de trabalho”. Elas ocorrem através da “introdução da polivalência e da multifuncionalidade, possibilitadas pela substituição da eletromecânica pela microeletrônica e pela crescente informatização no processo de produção; pela institucionalização de mudanças na divisão sociotécnica do trabalho”; bem como pelo “controle da força de trabalho” com os “incentivos de produtividade” – programas de participação que visam sintonizar o trabalhador aos objetivos da empresa – e, também, de “reprodução material da força de trabalho” por meio das “políticas de benefícios oferecidas pela empresa ou reguladas pelo Estado, que passam a vincular-se [...] com a natureza do contrato de trabalho e com o desempenho individual/grupal dos trabalhadores” (1998, p.119-120). Também são adotadas estratégias de “reprodução espiritual da força de trabalho” a partir do processo de aculturação na captura da subjetividade dos trabalhadores, próprio da atual

gestão do trabalho, visando a sua adesão aos objetivos empresariais como se esses fossem seus (AMARAL; CESAR, 2009).

Assim, as novas tecnologias incorporadas ao mundo do trabalho contemporâneo funcionam como “esteiras de produção” modernas, que, por serem consideradas como “facilitadoras do trabalho”, acabam intensificando o processo produtivo, fazendo o trabalhador incorporar um ritmo de trabalho mais acelerado, cumprindo e superando as metas de produção impostas pelo grande capital. Evidentemente, não buscamos condenar aqui as tecnologias incorporadas ao trabalho e é indiscutível que essas trouxeram uma série de avanços para a sociedade de modo geral e para o mundo do trabalho, em particular. Todavia, tais tecnologias são implementadas com o objetivo principal de intensificar a produção e gerar mais lucros ao capitalista, além de um ritmo de produção sempre mais acelerado.

No âmbito do Poder Judiciário, o principal objetivo colocado para viabilizar a sua “modernização” foi o de intensificar o processo de trabalho, tornando-o mais produtivo, visando atingir a qualidade jurisdicional, a celeridade processual e a ampliação do acesso à justiça. O modelo de gestão é baseado no Balanced Scorecard (BSC) gestado em Harvard e adotado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) para estabelecer as diretrizes apresentadas no Planejamento Estratégico do Judiciário<sup>6</sup> (BARROSO; SOUSA et al., 2017).

O trabalho intensificado exercido por esses trabalhadores favorece as condições de desgaste no trabalho e, por vezes, ao maior adoecimento dos trabalhadores. A adoção do novo padrão de gestão do trabalho no Judiciário é enquadrada nesse modelo de “modernização tecnológica” e, conseqüentemente, dos processos produtivos. Dentre elas, destaca-se a implantação do teletrabalho e dos Processos Judiciais Eletrônicos (PJe)<sup>7</sup>.

O teletrabalho se refere ao trabalho realizado de forma remota, ou seja, em um local diferente da sede das empresas ou das instituições, normalmente deslocado para a residência do trabalhador. O surgimento dessa nova modalidade de trabalho está ligado ao desenvolvimento da tecnologia, principalmente da informática, entre as décadas de 1970 e 1980 e, posteriormente, em sua articulação com as telecomunicações conformando as tecnologias de informação (TI) e as tecnologias de informação e comunicação (TIC) (MELO, 2007; ROCHA; AMADOR, 2018). Compreendendo a adoção desse novo padrão de organização e gestão do trabalho, nos marcos do modelo liberal, com a finalidade de atingir as metas impostas pelo Planejamento Estratégico, notamos que esses trouxeram impactos

---

<sup>6</sup> Com relação ao Planejamento Estratégico, podemos dizer que, criado em 2009, através da Resolução nº 70, de 18 de março, foi considerado um marco desses “novos tempos” no Judiciário, tendo como objetivo aumentar a eficiência e agilidade dos processos judiciais e administrativos, através das metas postas para determinado período (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2009).

<sup>7</sup> [...] um sistema desenvolvido pelo CNJ em parceria com os tribunais e a participação da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) para a automação do Judiciário (BRASIL, 2016, p.1).

significativos nas atividades desenvolvidas, bem como na carga de trabalho, no funcionamento, na rotina de trabalho, nas instalações físicas e no atendimento no Poder Judiciário Brasileiro. Dessa forma, a abordagem das relações entre trabalho e saúde deve considerar essas mudanças, uma vez que a saúde dos servidores não está isenta das repercussões dos processos de trabalho a que estão submetidos.

## **2. A SAÚDE MENTAL RELACIONADA AO TRABALHO**

A saúde dos trabalhadores, enquanto campo científico de conhecimento, é mediado por relações sociais com contradições desveladas entre capital e trabalho, assim, por transitar em um terreno ético-político, torna-se necessário tomar posições, desmistificando a ideia de ciência neutra, como afirma Bourdieu, lembrado por Minayo-Gomez e Thedim-Costa (1997, p.25).

Como campo de investigação, a Saúde do Trabalhador realiza análises e aproximações sucessivas para compreender o problema, ou conjunto de problemas, que se apresentam em sua totalidade. Assim, “[...] desafia capacidade explicativa simples, exigindo uma teorização dialética e complexa, particularmente quando se ultrapassam os muros das unidades/locais de trabalho” (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997, p.26).

Enquanto construção histórica, a saúde dos trabalhadores nos permite entender essas novas formas de organizar o trabalho, considerando também o novo trabalhador que surge através desse processo (cada vez mais polivalente, qualificado, terceirizado etc.). Já como campo interdisciplinar e multiprofissional, a Saúde dos Trabalhadores possibilita congregar uma série de conhecimentos diferentes para análise dos processos de trabalho, respeitando-se a autonomia de cada um. Nenhum saber é considerado mais importante para as análises, pois, para se abarcar a totalidade, é necessário considerar o saber de diversos técnicos, além do saber operário (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997, p.28).

Podemos dizer, portanto, que os problemas relacionados à saúde dos trabalhadores, que estão relacionados às condições dos processos de trabalho e possuem cargas de trabalho que podem levar ao desgaste, são complexos e as suas resoluções vão além da sua mera institucionalização. É importante que os trabalhadores, de forma coletiva e organizada, assumam o protagonismo nas lutas, visando a melhoria nas condições de trabalho e saúde. Assim, neste artigo, as cargas e o desgaste no trabalho são compreendidos a partir dos princípios da Saúde do Trabalhador, considerando que a racionalização do trabalho agudiza as cargas de trabalho, gerando o desgaste dos trabalhadores, especialmente, na atualidade, no que diz respeito às cargas psíquicas.

Dejours, através de seus estudos, revela-nos quais são os impactos da organização do trabalho para o funcionamento psíquico, indicando como o modo de organização do

trabalho provoca alterações nas condições de vida e de labor dos trabalhadores, gerando pressões (cargas) físicas, químicas, biológicas e mecânicas nos postos de trabalho.

Assim, o autor afirma que “a organização do trabalho é causa de uma fragilização somática, na medida em que ela pode bloquear os esforços do trabalhador para adequar o modo operatório às necessidades de sua estrutura mental.” (DEJOURS, 2015, p.167).

Segundo Dejours, essa falta de autonomia da organização do trabalho pode levar ao sofrimento dos trabalhadores que, por sua vez, criam “estratégias de defesa” para não adoecerem. Dentre essas estratégias, o autor ressalta a adaptação “às pressões de uma organização do trabalho que fere homens e mulheres” aos processos de trabalho, conceito também explorado por Laurell e Noriega (1989). Os trabalhadores buscam sempre se adaptar à organização, mas, por vezes, essa estratégia pode acabar acelerando o processo de desgaste, tendo em vista que ao trabalhador continuará sendo exigido cada vez mais. Outras estratégias utilizadas pelos trabalhadores são as o que o autor denomina de “‘macetes’ do ofício, que lhes dão acesso a um melhor domínio dos incidentes que ocorrem no ofício”. Assim, os trabalhadores se encontram mais “precavidos” e buscam novas alternativas para fugir do adoecimento (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2015, p.133).

Outra autora que se destaca por suas análises sobre a organização do trabalho e a sua relação com o desgaste mental dos trabalhadores é Seligmann-Silva (2011). A autora realiza uma análise sobre a inserção das novas tecnologias na organização do trabalho, mostrando que, ao mesmo tempo em que esses novos dispositivos possibilitaram a diminuição das cargas físicas em alguns tipos de produção e implementaram progressos aos trabalhadores no que diz respeito à sua proteção e segurança, trouxeram também prejuízos para eles.

O advento das novas tecnologias embutidas nos equipamentos utilizados na produção moderna diminuíram as cargas do trabalho físico em muitos tipos de produção. [...] Assim, o progresso tecnológico permitiu aumentar fanaticamente a produtividade e, em tese, deveria também diminuir acidentes e adoecimentos determinados pelo trabalho. Por outro lado, as chamadas tecnologias de ponta foram também muitas vezes consideradas as responsáveis pelo acúmulo de prejuízos que atingem a classe trabalhadora – tanto no que diz respeito ao estreitamento do mercado de trabalho quanto em termos de intensidade do trabalho e, ainda, de danos de diferentes tipos ao organismo (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 165).

Seligmann-Silva parte da análise sobre desgaste de Laurell, que formulou na década de 1980 um quadro teórico com o conceito de desgaste, tornando-se central para a compreensão “do adoecimento estudado na perspectiva da Saúde do Trabalhador” e para analisar o desgaste mental no trabalho (SELIGMANN-SILVA, 2011, p.135). Assim, com base nos estudos de tais autores, percebe-se que as exigências do mundo do trabalho podem comprometer diretamente a saúde mental dos trabalhadores com a imposição de uma produtividade cada vez maior. Além disso, os trabalhadores lidam com sofrimentos

cotidianos ao terem que cumprir as metas estipuladas, causando danos à sua saúde física e, principalmente, psíquica, devido à intensificação do trabalho.

### **3. PESQUISA SOBRE O TELETRABALHO NA JUSTIÇA FEDERAL DO RIO DE JANEIRO**

Com relação aos dados deste estudo, o grupo de pesquisa foi constituído por oito trabalhadores, sendo cinco mulheres e três homens. Dentre eles, quatro estão em uma faixa etária entre 31-40 anos, dois têm idade entre 41-50 anos e dois têm entre 51-60 anos. Quanto às suas funções, metade dos servidores são analistas judiciários e a outra metade é composta por técnicos judiciários. Sete servidores têm mais de 11 anos trabalhando na instituição, enquanto apenas um tem menos de dez anos de atuação na Justiça Federal. A maior parte dos servidores exerceu ou exerce dois anos de trabalho na modalidade teletrabalho (cinco deles), enquanto dois realizaram ou realizam mais de dois anos na modalidade. Uma servidora ficou parte do tempo em teletrabalho, exclusivamente, e depois conciliou o teletrabalho com o trabalho presencial, ou seja, na modalidade semipresencial. Os demais servidores afirmam terem realizado, em algum momento, o trabalho de forma semipresencial.

#### **3.1 As vantagens e desvantagens do teletrabalho**

Através das entrevistas realizadas com os trabalhadores da Justiça Federal do Rio de Janeiro foi possível observar que o teletrabalho, por meio do uso de tecnologias de informação e comunicação (computadores, internet, *e-mails*, plataformas *on-line*, celulares, dentre outros), é percebido como uma modalidade de trabalho que traz benefícios, como a “flexibilização” dos horários de trabalho e uma possível comodidade de se trabalhar em casa. Metade dos servidores realizam as suas atividades em turnos, ou seja, sem horários fixos, enquanto a outra metade trabalha de acordo com horário administrativo. Esses trabalhadores informam que, eventualmente, precisam fazer horas extras de trabalho, mas essa não é uma prática comum, acontecendo apenas em casos de urgência.

Quanto à questão de hora extra, vai depender, obviamente, da urgência, mas estamos com os processos em dia há muitos anos. Só quando são despachadas liminares e só são disponibilizadas no sistema depois do horário é que, às vezes, temos que estender um pouco a jornada (Servidor (a) entrevistado (a) 5, 51-60 anos).

Em todos os relatos os entrevistados são unânimes em dizer que o principal ponto positivo e o motivo pelo qual “optaram” pelo teletrabalho foi o de maior flexibilidade de horários. Todavia, deve ser destacada a adoção dessa estratégia pela gestão organizacional, bem como outros atributos mencionados pelos trabalhadores entrevistados, tais como a conciliação com a vida familiar, a mobilidade urbana (seja pelas distâncias, seja

pela violência urbana identificada), e, ainda, a própria questão financeira. As servidoras que são mães, especialmente, apontam para a vantagem de estarem mais próximas da família, principalmente dos filhos, participando do cotidiano desses últimos, sendo importante, nesse caso, reconhecer uma determinação e/ou condicionante relacionada à questão de gênero, como pode ser visto no seguinte extrato de depoimentos:

Com o teletrabalho eu conseguia conciliar melhor as minhas atividades de mãe, de mulher, de dona de casa, de filha. Eu precisava me planejar para dar conta de tudo, é claro, mas acho que eu conseguia administrar a situação melhor (Servidora entrevistada 7, 51-60 anos).

Por outro lado, alguns servidores apresentam em seus relatos a existência da dificuldade em conciliar as atividades do trabalho com o tempo dedicado ao lazer. Existe aqui a ideia de que o trabalhador, por estar em casa, deve estar sempre disponível, tornando difícil para ele a separação entre as suas horas vagas e os horários de trabalho.

Eu sou super indisciplinada, atualmente a minha vida está uma bagunça total. Acontece muito eu ficar de madrugada fazendo processamento. A meta é eu estabelecer um horário certinho, mas eu não consigo, ainda não consegui até hoje. No início eu até consegui. Aí com o tempo...atualmente, eu tô bem enrolada (Servidora entrevistada 6, 31-40 anos).

Assim, precisamos ressaltar que o trabalho remoto é acompanhado de malefícios, já que a intensificação do trabalho (inclusive, podendo se combinar com a extensão da jornada de trabalho) pode ser maior, quando atende ao pressuposto da atual organização do trabalho, que considera que o servidor deve estar disponível *full time* para exercer as suas atividades, uma vez que ele tem a “vantagem” ou o “privilégio” de trabalhar em casa.

É possível dizer que o trabalhador encontra maior “flexibilidade” com relação ao cumprimento de horários fixos e a presença constante nos locais de trabalho. Porém, por outro lado, encontra-se controlado através de diversos mecanismos que podem combinar, tanto a extensão da jornada, quanto a sua intensificação, para que o cumprimento das metas e dos resultados seja apresentado nos prazos estabelecidos.

Além do controle externo realizado, por exemplo, com o uso de aplicativos no celular, os trabalhadores são controlados através do que Alves (2008) chama de engajamento individualizado, que valoriza o comprometimento pessoal do trabalhador com o seu trabalho, impondo ao trabalhador a necessidade de controlar o seu trabalho, tornando-o um gestor de si próprio. “Esse engajamento individualizante gera, ao mesmo tempo, emancipação e subordinação”, pois esse controle exercido pelo próprio trabalhador é relativo tendo em vista que continua submetido às metas e aos resultados exigidos e definidos pela empresa ou pelo mercado (ROCHA; AMADOR, 2018, p.6-7). Assim, alguns trabalhadores se encontram nessa situação de engajamento e autocontrole, o que igualmente pode levar ao adoecimento. Tornam-se, como afirma Antunes, trabalhadores “vigias de si mesmo”. Dessa



forma, podemos perceber que se o trabalhador não adoecer pelo teletrabalho, pode adoecer para se manter nele:

Sim, sinto (pressão e sobrecarga de trabalho). Várias vezes. Não por cobrança superior, mas por cobrança pessoal. Tenho receio de retornar ao regime presencial, o que afetaria a minha vida particular. Portanto, faço de tudo para manter as condições atuais, trabalhando mais horas caso necessário, fato que ocorre com certa frequência (Servidor (a) entrevistado (a) 4, 41-50 anos).

Logo, nota-se que tais exigências, sejam elas externas ou do próprio trabalhador, requerem muito de sua disponibilidade e, por vezes, geram interferências na vida privada dos teletrabalhadores, de forma direta ou indireta.

Essas exigências impõem ao teletrabalhador disponibilidade constante e gestão, no tempo e no espaço, de conciliação de vida privada e trabalho. É outorgada autonomia ao teletrabalhador para gerir seu tempo de trabalho, porém, ditado pelo volume de trabalho, retirando, paradoxalmente, o controle do trabalhador, que se vê compelido a responder às demandas, sem restrições de tempo e disponibilidade (ROCHA; AMADOR, 2018, p.6).

O isolamento profissional é outra desvantagem do trabalho remoto apresentada por alguns autores (ARAÚJO, 2002; BOONEN, 2002; KUGELMASS, 1996; MELLO, 1999), mas essa desvantagem não foi identificada nos relatos recolhidos, pois os entrevistados trabalham ou trabalharam na modalidade semipresencial, não perdendo totalmente a interação com os colegas de trabalho.

Salientamos aqui o duplo caráter dos aplicativos de celular, que servem como ferramenta de controle do trabalho e como instrumento de planejamento do trabalho e de combate ao isolamento social dos trabalhadores. Nas palavras dos entrevistados:

A chefia sempre nos busca através de contatos telefônicos ou por *Whatsapp* dentro dos horários de trabalho do tribunal. Eventualmente recebíamos e-mail ou pedidos urgentes em outros horários, mas só em casos específicos, de extrema necessidade que precisávamos atender (Servidor (a) entrevistado (a) 8, 31-40 anos).

Os servidores também são avaliados pelo seu desempenho no trabalho. Foi possível notar, através das entrevistas, que essa avaliação é feita por meio do controle de resultados e do controle do cumprimento das metas. Essa nova forma de gestão do trabalho, salientada por Cesar (1998), gera mudanças na divisão sociotécnica do trabalho e no controle da força de trabalho. A esse respeito os servidores relataram que:

A avaliação é feita mediante o estabelecimento de metas quantitativas, dentro de cada atribuição de assunto. Naturalmente, tendo em vista que cada processo tem sua própria história e complexidade, não é uma avaliação perfeita (Servidor (a) entrevistado (a) 1, 31-40 anos).

Sim. Todos os processos que chegam ao balcão de entrada não podem demorar mais que um dia para ser analisado (Servidor (a) entrevistado (a) 4, 41-50 anos).

Os servidores esclareceram que essas metas eram estabelecidas para que eles, de forma coletiva, alcançassem-nas. Contudo, não negaram a existência de cobranças individuais. Assim, a divisão do trabalho é realizada, conforme os relatos dos servidores, de

forma igual entre os colegas, dividido, normalmente, pelas chefias imediatas, que por sua vez, também realizam as avaliações de desempenho.

A divisão do trabalho entre os colaboradores é efetuada pelo assessor da área, que estipula os assuntos a serem tratados por cada um. Todos, à exceção do próprio assessor, trabalhavam em regime de teletrabalho (Servidor (a) entrevistado (a) 1, 31-40 anos).

Dividíamos os trabalhos por equipes. Cada equipe tinha de dar conta de um número 'x' de processos. A equipe que não conseguia precisava fazer uma meta maior no próximo mês, para compensar (Servidor (a) entrevistado (a) 8, 31-40 anos).

Os servidores mencionam uma autonomia relativa frente às exigências da chefia que, por sua vez, exerce efetivamente uma posição de vigilância e controle sobre os trabalhadores:

Eu às vezes chegava para o assessor e dizia: 'olha não vai dar para cumprir a meta esse mês, sinto muito...mês que vem eu dou o meu jeito'. [...] Nós trabalhamos com um assessor que mandava e-mail no 'horário de trabalho' para pessoa que estava em teletrabalho para saber se ela estava realmente trabalhando (Servidor (a) entrevistado (a) 7, 51-60 anos).

O trabalhador ainda explica como as funções são cumpridas na hierarquia institucional, evidenciando a divisão vertical do trabalho: "Nem sempre o juiz te escuta. Fica a cargo dele decidir as prioridades. Ele mandou, tá mandado. Os assessores têm medo de bater de frente com juiz, assim eles acatavam e passavam para a gente" (Servidor (a) entrevistado (a) 7, 51-60 anos).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da compreensão da organização do trabalho, podemos entender melhor como essa interfere na relação com a saúde dos trabalhadores. De acordo com alguns elementos da organização do trabalho que foram identificados nas entrevistas, foi possível explicitar de que maneira as estratégias de gestão – tais como a "flexibilidade" na jornada de trabalho e a intensificação do trabalho – são expressadas no teletrabalho.

Nota-se que a "flexibilidade" existente no teletrabalho, apesar de ter suas vantagens, possui reveses, encobrendo as sobrecargas e subcargas<sup>8</sup> de trabalho que se encontram presentes nessa modalidade, ocultando, conseqüentemente, o desgaste mental provocado, bem como os possíveis casos de adoecimento advindos dessas cargas de trabalho a que esses (as) trabalhadores (as) estão expostos cotidianamente. Isso indica que o problema não está no trabalho em si, mas na maneira como ele é tratado no modo de produção capitalista, através da exploração da classe trabalhadora para a obtenção, a todo o custo, do lucro para o grande capital. Todo esse processo vai adoecendo e minando a classe

<sup>8</sup> Ver em LAURELL, A. C.; NORIEGA, M. Para o estudo da saúde na sua relação com o processo de produção. In: LAURELL, A. C.; NORIEGA, M. Processo de trabalho e saúde: trabalho e desgaste operário. São Paulo: Hucitec; 1989. p. 99-144.

trabalhadora em doses homeopáticas e, se os próprios trabalhadores não forem ouvidos enquanto sujeitos da sua própria história – sujeitos da transformação dos seus modos de vida – nada mudará.

Destacamos, ainda, que as equipes multidisciplinares dos setores de saúde do judiciário precisam investir em ações de Vigilância em Saúde do Trabalhador, que visam subsidiar ações planejadas de promoção de saúde para esses trabalhadores, os quais, de maneira geral, encontram-se distantes dos setores de saúde. Por fim, ressaltamos que a Saúde do Trabalhador é uma das pontes para a garantia dos direitos humanos, bem como a Saúde Mental Relacionada ao Trabalho, que é representada como uma de suas ramificações. Assim, é necessário encararmos a “questão” da saúde dos trabalhadores como primordial para garantia dos direitos fundamentais para todos os trabalhadores e trabalhadoras, especialmente na atual conjuntura de retrocessos, com o avanço dos governos conservadores e neoliberais, em que vemos o desmonte de diversos direitos trabalhistas com a desregulamentação e/ou precarização do trabalho.

## REFÊRENCIAS

AMARAL, A. S. do; CESAR, M. de J. O trabalho do assistente social nas empresas capitalistas. In: CFESS/ABEPSS. **Serviço social: direitos sociais e competências profissionais**. Brasília: CFESS/ABEPSS/UnB, 2009.

ARAÚJO, E. R. **Teletrabalho e aprendizagem: contributos para uma problematização**. Portugal: Fundação Calouste Gulbenkian, 2002.

BARROSO, M. D.; SOUSA, M. do A. V.; et al. **A política de saúde do judiciário e o absenteísmo no trabalho: o papel estratégico das ações de vigilância em saúde**. In: CFESS. 15º Congresso Nacional de Serviço Social (CBAS). 2016. Recife (PE). Serviço Social, Fundamentos, Formação e Trabalho Profissional. Rio de Janeiro. 2016.

BOONEN, E. M. As várias faces do teletrabalho. **E & G Economia e Gestão**, v. 2 e 3. n. 4 e 5. Belo Horizonte, 2002. p. 106-127. Disponível em: <<http://www.iceg.pucminas.br/espaco/revista/art7n45.pdf>>. Acesso em: 28 de jan. de 2019.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 227 de 15 de junho de 2016**. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do poder judiciário e dá outras providências. Portal CNJ. Brasília, DF. 2016. Disponível em: <[http://www.cnj.jus.br/images/atos\\_normativos/resolucao/resolucao\\_227\\_15062016\\_17062016161058.pdf](http://www.cnj.jus.br/images/atos_normativos/resolucao/resolucao_227_15062016_17062016161058.pdf)>. Acesso em: 12 maio 2017.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.

CESAR, M. de J. Serviço Social e reestruturação industrial: requisições, competências e condições de trabalho profissional. In: MOTA, A.E.(Org.). **A nova fábrica de consensos**. São Paulo: Cortez, 1998.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 70, de 18 de março de 2009**. Dispõe sobre o Planejamento e a Gestão Estratégica no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Portal CNJ. Brasília, DF. 2009. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=2806>>. Acesso em: 12 maio 2017.

DEJOURS. C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 6 ed. São Paulo: Cortez, 2015.

\_\_\_\_\_, ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do Trabalho**: Contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. 1 ed. 16 reimpr. São Paulo: Atlas, 2015.

DRUCK, M. da G. **Terceirização**: (des)fordizando a fábrica: um estudo do complexo petroquímico. Coleção Mundo do Trabalho. São Paulo: EDUFA/Boitempo, 1999. p.40-99.

FOLEY, D. Mais valia e lucro. In: BOTTOMORE, T. **Dicionário do pensamento marxista**. Rio de Janeiro: Zahar, 2013. Disponível em: <[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2543654/mod\\_resource/content/2/Bottomore\\_dicion%C3%A1rio\\_pensamento\\_marxista.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2543654/mod_resource/content/2/Bottomore_dicion%C3%A1rio_pensamento_marxista.pdf)>. Acesso em: 07 de agosto de 2018.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**. Tradução Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Loyola, 1992.

KUGELMASS, J. **Teletrabalho**: novas oportunidades para o trabalho flexível. São Paulo: Atlas, 1996.

LAURELL, A. C.; NORIEGA, M. Para o estudo da saúde na sua relação com o processo de produção. In: \_\_\_\_\_. **Processo de trabalho e saúde**: trabalho e desgaste operário. São Paulo: Hucitec; 1989. p. 99-144.

MARX, K. **O Capital**: crítica a economia política. volume I. seção III. cap.V. Tradução Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. 3 ed. São Paulo: Nova Cultura, 1988. p.142-156. (Os economistas).

\_\_\_\_\_. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Martin Claret, 2003.

MELO, A. I. S. C. de. **Trabalho e saúde**: um estudo entre trabalhadores de serviços de tecnologias da informação. Tese de doutorado. Rio de Janeiro: ENSP/Fiocruz, 2007.

MELLO, A. **Teletrabalho (Telework)**: o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999. Disponível em:

<<http://www.sobratt.org.br/index.php/o-trabalho-em-qualquer-lugar-e-a-qualquer-hora/>>. Acesso em: 28 de janeiro de 2019.

MINAYO-GOMEZ, C.; THEDIM-COSTA, S. M. da F. A construção do campo da saúde do trabalhador: percursos e dilemas. **Caderno Saúde Pública**. n. 13. Rio de Janeiro, 1997. p. 21-32. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csp/v13s2/1361.pdf>>. Acesso em: 25 de julho de 2018.

NETTO, J. P.; BRAZ, M. **Economia Política**: uma introdução crítica. 8 ed. v. 1. São Paulo: Cortez, 2012. (Biblioteca básica de serviços social)

PINTO, G. A. **A organização do trabalho no século XX**: Taylorismo, Fordismo e Toyotismo. 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

ROCHA, C. T. M. da; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad. EBAPE.BR.**, v. 16. n. 1. Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2018. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512018000100152&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512018000100152&lng=pt&tlng=pt)>. Acesso em: 25 de agosto de 2018.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental**: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.