O TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA DO CORONAVÍRUS (COVID-19):

como foi tratada a saúde do servidor público?

Ricardo Augusto de Oliveira Mendes[1]
Lúcio Carlos Dias de Oliveira[2]
Bruno Leonardo Dias Oliveira[3]

RESUMO
Este artigo está embasado do cotejo de pesquisas bibliográficas em livros, artigos, revistas, *sites* de internet e leis que regulam ou atrelam a matéria ao presente objeto, não se propondo desenvolver aspectos procedimentais, amiúde, para exercer o teletrabalho, tampouco as nuances desencadeadas pela necessidade de implementação dessa nova modalidade de trabalho nas instituições públicas diante da crise pandêmica do Coronavírus (Covid-19), mas, busca discutir como o trabalho remoto afetou diretamente a saúde do servidor público, de forma que esta não deve ser flexibilizada, desprovida de qualquer regulamentação, visto que comprometeu a sua vida privada, a sua funcionalidade, sem antever a violação da sua saúde laboral.
Palavras-chave: Regulamentação. Saúde Laboral. Teletrabalho.

ABSTRACT
This article is based on the collation of bibliographic research in books, articles, magazines, internet sites and laws that regulate or link the matter to the present object, not proposing to develop procedural aspects, often, to exercise telework, nor the nuances triggered by need to implement this new modality of work in public institutions in the face of the Coronavirus pandemic crisis (Covid-19), but it seeks to discuss how remote work directly affected the health of public servants, so that this should not be made more flexible, devoid of any regulation, as it compromised their private life, their functionality, without foreseeing the violation of their occupational health.
Keywords: Regulation. Occupational Health. Telework.

1 INTRODUÇÃO

Os serviços públicos têm passado por importantes transformações ao longo das suas reorganizações durante os últimos anos, quer quando relacionados com o

[1] Servidor Público do Ministério Público do Estado do Maranhão. Pós-graduado em Direito Público; Pós-graduado em Administração Pública; Pós-graduado em Gestão e Governança no Ministério Público do Estado do Maranhão. E-mail: ricaaugustomendes@gmail.com.
[2]Universidade Federal do Maranhão. Professor do Curso de Educação Física CCHNST/UFMA/Pinheiro; Líder do Grupo de Estudos e Pesquisas da Corporeidade – CORPORALITÁ; Mestre em Ciências da Educação. E-mail: lucio.oliveira@ufma.br; oliveira_luciodias@hotmail.com.
[3] Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri – MG (UFVJM). Bacharel em Direito, Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Ciências Humanas da UFVJM. E-mail: bruno.dias@ufvjm.edu.br.

emprego de novas tecnologias de informação nas organizações, quer no tocante ao perfil dos servidores públicos, que, com suas habilidades e com seus conhecimentos vem dinamizando o exercício de suas funções e maximizando os resultados setoriais, muito embora, não se possa conjugar que o simples progresso virtual seja, por conseguinte, capaz de proporcionar melhores condições vida ao ser humano.

Lançando luz a esses fatos, surgiu o regime de teletrabalho que, uma vez já regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com a edição da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), vem sendo inserido no setor público em face do regime jurídico que tutela: o interesse público, que assegura prerrogativas à Administração Pública, pois, exige a inserção de novas modalidades de trabalho. Assim, o trabalho remoto está sendo cada vez mais “difundido e operacionalizado”, com eficiência e modernas técnicas para obter os melhores resultados na prestação do serviço público (PINTO, 2016).

Segundo Nota Técnica pulicada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, com base em dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Covid-19, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, a adesão ao trabalho foi maior no setor público do que no setor privado. Em julho de 2020, 24,7% dos trabalhadores do setor público estavam trabalhando de forma remota, contra apenas 8,0% de trabalhadores do setor privado realizando as atividades em remotamente no mesmo mês, embora esses percentuais tenham diminuído com o retorno das atividades funcionais presenciais (GÓES et. al. 2020)

Ocorre que, em que pese a difusão dessa nova alternativa de trabalho para a administração pública durante a atual crise sanitária mundial, cuja sua implementação deveria valer-se de um conjunto de regras a serem observadas pelos gestores públicos, percebeu-se que tal cuidado não foi evidenciado, principalmente, no tocante à saúde do servidor público, isolando os fundamentos da República Federativa do Brasil, os quais determinam o dever de assegurar a dignidade da pessoa humana, atribuindo-lhe valor social ao trabalho e à livre iniciativa (art. 1º, incisos III e IV, da CRFB).

Simplesmente, a administração pública (federal, estadual e municipal) inseriu os seus servidores públicos no trabalho remoto, sem qualquer critério técnico,

organizacional e capacitação, mas, sim, com o único propósito: que as atividades essências não fossem paralisadas e, tal como ocorre no setor privado, não cuidou de editar regramentos internos que alcançassem, de forma efetiva, a saúde desses servidores, deixando-os desamparados, legalmente, já que não existe legislação federal voltada para os órgãos públicos que contemple o trabalho à distância.

É dizer, embora tenha ocorrido a regulamentação institucional do teletrabalho, e não legal, por alguns órgãos públicos, o que se viu, na verdade, foi uma aceleração, açodada, para a implementação desse regime de trabalho diante da Pandemia do novo Coronavírus, sem que, para tanto, fosse privilegiada a saúde do servidor público nessa nova modalidade laboral, a fim de que este pudesse reunir condições necessárias para o bom desenvolvimento de suas atividades ou não.

Dessa feita, houve situações em que os cuidados com a saúde do servidor público ficaram adstritos, tão somente, ao suporte psicossocial da administração pública, concomitantemente, ligado ao setor de saúde do respectivo órgão público, e ao atendimento clínico, de forma remota, para os casos de surgimento de sintomas gripais do Covid-19 ou em caso de aparecimento de outras afecções decorrentes da fadiga do trabalho à distância.

Ora, o setor público espelhou-se no regramento do setor privado no tocante ao teletrabalho, inovando na cultura organizacional das suas instituições, porém, a administração pública não priorizou, assim como ocorreu na CLT, as regras atinentes à saúde do servidor nesse novo *labor*, mas, pelo contrário, reproduziu, literalmente, esse regime de trabalho nos órgãos públicos sem preocupar-se com normas específicas voltadas à proteção da saúde daquele.

É nesse sentido que nascem os objetivos deste artigo, apontando, à luz de uma reflexão crítica e em busca de melhorias nos serviços públicos: discutir a importância do emprego correto das variações conceituais do teletrabalho pela administração pública; demonstrar a ausência de legislação federal voltada para essa nova modalidade de trabalho no serviço público e; identificar a falta de prioridade da saúde dos servidores públicos durante a crise sanitária mundial.

Registre-se, por último, que será discutido, também, neste artigo, que o trabalho remoto não deveria seguir o propósito de exigir a presença do servidor nas

instituições públicas, ainda que de forma híbrida, pois, se os serviços públicos continuarem essa prática, o *home office* em nada contribuirá para a diminuição dos custos operacionais da administração pública, bem como descaracterizará a sua natureza, até porque essa determinação não pode servir de parâmetro para a continuidade dos serviços públicos "essenciais". É que, o servidor público pode, muitas vezes, estar no local de trabalho, mas, produzindo pouco ou quase nada, e, do contrário, pode permanecer em sua residência, maximizando o seu trabalho e tendo mais qualidade de vida.

2 A SAÚDE DO SERVIDOR E A AUSÊNCIA DE LEGISLAÇÃO FEDERAL COM REFLEXOS NAS ORGANIZAÇÕES

Inicialmente, cabe registrar que há diferenças entre os regimes laborais teletrabalho, trabalho remoto, home-office, trabalho flexível e trabalho à distância, tanto na iniciativa privada como no setor público, e, em sentido oposto ao que vem ocorrendo nas organizações, essas modalidades laborais precisam ser observadas com maior acuidade, posto que cada uma delas assume um aspecto organizacional perante à sua execução.

Por certo, toda a questão de fundo acerca dessas denominações submete ao jugo de compreender que utilizá-las de forma genérica, como vem ocorrendo, principalmente, no setor público, enseja não impor limites físicos, psicológicos e laborais para os principais atores envolvidos nessa nova forma de organização de trabalho.

> Há uma razão clara para isso: novas formas de interagir socialmente, de se comunicar virtualmente, de trocar arquivos em nuvem ou em outros meios permitem e impulsionam novos costumes, formas de agir e de se relacionar em um mundo globalizado e cada vez parecido entre fronteiras. Há muito que a distância física e a diferença de fuso horário não são mais problemas para equipes colaborativas. E o serviço público precisa se adaptar mais rapidamente a essa nova realidade. (WOORTMANN, 2019)
> Tal multiplicidade se deve, em virtude desta modalidade de trabalho não versar sobre novidade fática, já que vem sendo adotada na prática em nosso país e quiçá, no mundo, ao longo de várias décadas, de modo que sua base teórica, legal e jurisprudencial ainda busca se sedimentar, circunstâncias que culminam na adoção de terminologias diversas, criadas por diversos autores. (FERNANDES, 2020)

A propósito, seguem as seguintes diferenças, abaixo descritas:

a) **teletrabalho**, incluído na legislação por meio da Reforma Trabalhista (Lei nº 13. 467/2017), previsto no art. 75, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) decorre do uso de computadores e de telecomunicações em tarefas fora das dependências da empresa (NILLES, 1973, p. 73);

Vale lembrar que esse foi o termo legal previsto na CLT, quando da vigência da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista).

Nesse toar, elucida Henrique Correia ao afirmar que:

> Não é comum que os diplomas legislativos tragam as definições legais para os termos utilizados, muitas vezes deixando a tarefa de interpretação das palavras e expressões para a doutrina e jurisprudência. Entretanto, o legislador da Reforma Trabalhista estabeleceu o conceito de teletrabalho para evitar a confusão acerca do tema. (CORREIA, 2018, p. 647)

Nota-se, por oportuno, que a CLT, no seu artigo 6º, com a redação dada pela Lei nº 12.552/201, não faz distinções entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado a domicílio e o realizado à distância.

b) **trabalho remoto** é aquele que pode ser feito na empresa ou em casa, composto de diversas situações, nas quais os funcionários podem trabalhar ou não nas dependências da empresa (NOGUEIRA e PATINI, 2012);

c) **trabalho flexível**, por sua vez, baseia-se na gestão de horário flexível, local flexível e telecomunicação (KUGELMASS, 1996). É dizer, o trabalho flexível é um termo muito mais abrangente, o qual não necessariamente seja caracterizado por trabalhar em casa, enquanto trabalho remoto já deixa claro que o trabalho pode ser feito na empresa ou em casa, enquanto que o teletrabalho somente pode ser realizado fora do local de trabalho. (LEITE, 2017);

d) **home-office** permite que o funcionário, que trabalha presencialmente na empresa, realize eventualmente suas atividades em casa, seguindo a mesma função e jornada adotadas no escritório (SANTOS; MIRANDA; MONTI JÚNIOR, 2020);

e) se por um lado, o teletrabalho é a atividade laboral exercida, exclusivamente, fora do local de trabalho, além do que, exige, necessariamente, a utilização de

ferramentas de telecomunicações para receber e enviar o trabalho, por outro o **trabalho à distância** pode se utilizar de outros meios. (TROPE, 1999) e;

Na prática, no modelo de trabalho à distância, você pode escolher o local em que realizará suas atividades, de acordo com aquilo que é melhor para a sua rotina. Dessa forma, consegue administrar melhor o seu dia a dia. Esse conjunto de formatos se chama modelo híbrido (ou distribuído) de trabalho (RIBEIRO, 2021).

f) por fim, **Work from Home** (WFH) – trabalho em casa e **Work from Anywhere** (WFA) – trabalho em qualquer lugar (WOORTMANN, 2020).

Para pôr cabro a tal discussão, visto que os aspectos conceituais não são objeto do presente artigo, parece-me pertinente utilizar o termo teletrabalho e as suas variações (trabalho remoto, *home-office*, trabalho flexível ou trabalho à distância), para tecer as ponderações necessárias aos reflexos dessa nova modalidade laboral na saúde do servidor público durante a Pandemia do Covid-19, além do que, não se pode olvidar que as suas diferenças transcendam, sobretudo, a vertente epistemológica das relações de trabalho.

De fato, o regime de teletrabalho teve sua implementação acelerada, no âmbito do governo federal, pelo contexto da Pandemia do Covid-19 com a publicação da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020 e a Instrução Normativa nº 65 no Diário Oficial da União, no dia 31 de julho de 2020.

Sucede que, mesmo diante da edição e, posterior vigência, desse último instrumento no serviço público, de modo geral, constatou-se que não foi observada pela administração pública ações voltadas, diretamente, para a saúde do servidor público, posto que a simples edição desse normativo não a consagrou na seara administrativa das organizações (federal, estadual e municipal), revelando, portanto, pouco interesse à efetivação desse direito fundamental para essa categoria.

Na verdade, o que ocorreu foi a publicação de normativos (a Lei nº 14.010/2020; a última Portaria Normativa Nº 9, de 28 de abril de 2021 e a última Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021, ambos do Governo Federal, entre outros), sem que houvesse a edição de leis de âmbito nacional, que disciplinassem o trabalho remoto, impulsionando as organizações a editarem normativos internos, com implicações práticas na saúde do servidor, visto que alguns gestores públicos só

admitiram o teletrabalho diante da necessidade de manter as atividades essenciais, revelando o seu interesse por resultados, metas e objetivos para a organização e não como a funcionalidade das atividades exigidas pelos chefes imediatos iria ocorrer.

Noutras palavras, as instituições públicas, sob a alegação da necessidade de continuidade dos serviços públicos e do isolamento social como forma de reduzir o risco de contágio pelo novo Coronavírus, implantaram o regime de trabalho remoto nos seus mais diversos setores, com semelhanças nos seus normativos, sem observar uma maneira gradual e segura à saúde do servidor público.

No entanto, é forçoso reconhecer que, ainda que o trabalho remoto não tenha sido regulamentado por lei de âmbito nacional, ficando à discricionariedade da administração, sendo, na maioria das vezes, dispostos em normativos internos, não se deve perder de vista que a própria Constituição Federal prevê, de forma expressa e prioritária, o direito de todos à saúde, conforme previsto no Capítulo II, artigo 6º, que trata dos direitos sociais, assim descrito:

> Art. 6. São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (BRASIL,1988)

De igual modo, a Constituição Federal ainda reforça esse direito à saúde, preceituado no art. 196, como se vê abaixo:

> Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. (BRASIL, 1988)

Aliás, a legislação brasileira, especificamente, a trabalhista, com a vigência da Lei nº 13.647/2017 (Reforma Trabalhista) inseriu o teletrabalho (Capítulo II-A, da CLT, precisamente, nos artigos 75-A e 75-B), definindo-o como a prestação de serviços realizada fora das dependências do empregador, de forma preponderante, embora não tenha tratado de encontrar normas específicas que regulamentem essa nova maneira de trabalhar.

Assim, não foi razoável a edição de, apenas, medidas provisórias e instruções normativas, como a Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021 (dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus-Covid-19) e a Portaria Normativa nº 9, de 28 de abril de 2021 (Programa de Gestão de Teletrabalho) destinadas para esse assunto de tão grande relevância para os dias atuais.

É dizer, a saúde do servidor público não devia ser vista em segundo plano pela administração pública, a reboque da produtividade, da redução de custos e da continuidade dos serviços públicos, mas, com compromisso e observância à Lei Maior do país que não descuidou desse tema, cabendo, então, aos gestores públicos pautarem os direitos nela previstos, assim, deveriam ter criado regras que preservassem a sua dignidade humana frente aos desafios estabelecidos pela mudança na cultura organizacional nas instituições públicas.

Nesse prumo, impende consignar que as normas de proteção à saúde do trabalhador são de ordem pública. De maneira que o bem-estar do obreiro, como direito fundamental, tem de ser levado em conta em quaisquer circunstâncias, em nome do princípio que rege o sistema jurídico brasileiro: o da dignidade da pessoa humana, por sua vez, inseparável do próprio direito à vida (SILVA, 2007).

Marx já chamava atenção para os prejuízos causados aos trabalhadores quando escreveu: “Certa deformação física e espiritual é inseparável mesmo da divisão do trabalho na sociedade. […] ataca o indivíduo em suas raízes vitais […]” (MARX, 1983, p. 285).

Acresça-se, também, que as questões ligadas à saúde do servidor público em *home office* deviam seguir, rigorosamente, ao que está inserido no art. 75-E caput e parágrafo único da CLT, isto é, se essa Lei Federal determina que é obrigação do empregador instrui-lo nesse regime de trabalho, orientando-o a despeito das precauções para evitar o surgimento de doenças (físicas e mentais) e a ocorrência de acidentes de trabalho, o mesmo devia valer para os órgãos públicos.

> É importante lembrar que a Consolidação das Leis Trabalhistas, no artigo 157, que não foi revogado na Reforma Trabalhista, dispõe que cabe ao empregador não somente cumprir as exigências das normas de segurança e

> medicina do trabalho, quanto fazê-las cumprir [...]. (LEPLETIER; CRUZ, 2018, p. 63)

Portanto, a ausência de uma norma legal ligada à saúde do servidor público (federal, estadual e municipal) no regime de teletrabalho durante a crise sanitária mundial não devia servir de pressuposto para que os órgãos públicos não disciplinassem essa matéria, mas, que reconhecessem que essa modalidade de trabalho poderia levar o servidor público à exaustão devido ao excesso da jornada de trabalho a que ele foi submetido para a execução das suas tarefas e à produtividade das suas atividades funcionais, a qualquer custo.

À guisa de complementação, apesar das vantagens dessa nova modalidade de trabalho (continuidade dos serviços públicos, maior convívio familiar, melhor gerenciamento do tempo laboral, redução de gastos financeiros pessoais e da administração pública com a operacionalização das tarefas, entre outras) trazidas para o setor público, essa mudança na cultura organizacional das relações de trabalho não ocorreu como o servidor público esperava, sequer surgiram ações com o fito de proteger a sua saúde, de modo a evitar-lhe transtornos mentais e comportamentais.

Eis, então, o maior problema dessa modalidade laboral durante a crise sanitária mundial: a mudança de paradigma na saúde funcional que a iniciativa privada trouxe para o setor público, mas, que sucumbiu diante da retórica da administração pública, que não se afastou dos discursos hierárquicos dominantes, que visaram a exigir uma carga excessiva de trabalho para o servidor público como sinal de que ele estava trabalhando com compromisso e honrando a sua jornada de trabalho no serviço público, eis que estava isento do registro de ponto.

Oliveira e Ribeiro (2021) comentam que muitas têm sido as consequências diretas à saúde e ao bem estar do trabalhador com o Trabalho remoto durante a pandemia, desde a quebra de vínculo com as instituições, até o desenvolvimento de sentimentos como medo, culpa, frustração, solidão, entre outros.

Em tempo, exigir produtividade para além daquela comumente atribuível ao serviço presencial não só carece de previsão legal para sua implementação, mas se traduz em verdadeiro enriquecimento sem causa da administração. O servidor que se ativa por intermédio de teletrabalho normalmente possui exigência de incremento em

produção que não encontra correspondência em vantagens senão a própria possibilidade de labor à distância. (DALLOUL, 2018)

Por consequência, as possíveis patologias psíquicas com a realização do teletrabalho, como depressão, pela mescla da vida pessoal com a profissional, assédio psicológico, ansiedades, jornadas exaustivas, solidão, entre outros fatores, tornaram-se a causa mais frequente de afastamento do trabalho no mundo, segundo o 1º Boletim Quadrimestral sobre benefícios por incapacidade 2017 (BRASIL, 2017).

Assim, prolongar o tempo do servidor em trabalho remoto, com videoconferências, reuniões virtuais, fluxo intenso de mensagens a todo momento em Grupos de WhatsApp, e-mails institucionais e ligações por celulares, na busca pela maximização da produtividade e continuidade dos serviços públicos, só evoluíram para acentuar um desgaste do servidor público no desempenho das suas atividades funcionais e esse processo tende a agravar a perda da eficiência, em falhas no resultado da tarefa executada e em efeitos adversos à sua saúde física e mental, que já padece de políticas institucionais voltadas para o seu bem-estar.

Bem por isso, segundo a Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), em cartilha produzida por ocasião da atual pandemia da Covid-19, estima-se, que entre 1/3 (um terço) e 1/2 (metade) da população exposta a uma crise sanitária mundial vivida pode vir a sofrer alguma manifestação psicopatológica, caso não seja feita nenhuma intervenção de cuidado específico para as reações e sintomas manifestados. Em pesquisa realizada entre abril e maio pelo TRT18, 24% dos servidores e 22% dos magistrados apresentaram suspeita de transtornos de humor, ansiedade ou somatização no período, com os quais o órgão fez contato e disponibilizou atendimento. (RODRIGUES, 2020)

No mesmo sentido, em agosto de 2020, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) divulgou os resultados de pesquisa sobre o impacto que as mudanças de hábito – surgidas no contexto da pandemia do novo Coronavírus – tiveram na saúde mental de magistrados e servidores do Poder Judiciário. O levantamento contou com a colaboração de 46.788 magistrados e servidores, que responderam ao questionário de forma voluntária, anônima e sigilosa (CNJ, 2020).

Dos que responderam à pesquisa, 47,8% declararam se sentir mais cansados quando comparado ao período pré-pandemia; 42,3% tiveram piora no humor e 48% tiveram alteração na rotina do sono. O sentimento mais citado entre magistrados e servidores foi o medo, atingindo 50% dos que responderam ao questionamento. (RODRIGUES, 2020)

De todo modo, ressalta-se a atenção que a Administração Pública (direta e indireta) deve ter em relação aos seus atos normativos e a precarização das relações de trabalho:

> Deve-se cuidar para que os textos normativos produzidos pelos diversos órgãos e entidades da Administração Pública direta e indireta, que bebem não só da fonte do Direito Administrativo Constitucional como também do Direito do Trabalho, não precarizem as relações de trabalho, o que poderia significar uma “sabotagem” do teletrabalho enquanto estratégia laboral com enorme potencial de benefícios para os trabalhadores do setor público e de ganhos em eficiência para a máquina pública, além de eivar-se de inconstitucionalidade em sua gênese. (VIEIRA, 2020, p. 100).

Não obstante a isso, é necessário que os órgãos públicos adaptem suas interpretações quanto à aplicação do teletrabalho às premissas da lei. Não se trata de vantagem a ser concedida ao empregado ou servidor público, mas mero modo de prestação de trabalho que por si só traz vantagem à administração – como o encolhimento de gastos com manutenção de sedes. (DALLOUL, 2018).

Insta destacar que muitos órgãos públicos já até regulamentaram o teletrabalho nos seus ambientes internos, mas, na prática, pouco priorizaram a saúde do servidor público, pois as incessantes demandas laborais têm corroborado para uma gestão desumanizada das organizações, carente de suporte psicossocial a esse servidor, cujo foco se pauta, tão somente, na produtividade, na flexibilidade de horário e continuidade dos serviços públicos essenciais.

Tenório (20210), comenta que a implementação generalizada do teletrabalho, afeta diretamente o direito ao tempo livre do ser humanos, o que influencia o direito a ser apenas um cidadão comum, extra seu tempo de trabalho. Tais exigências incidem, minimamente, no desenvolvimento de problemas como tendinite, dores na coluna, tendinites e lesões por esforço repetitivo, além de variados problemas ligados à saúde mental, principalmente agravados pela crise da pandemia.

Em face disso, uma melhoria na qualidade de vida significa um menor tempo destinado aos papéis profissionais e uma possibilidade de melhor organização, desempenho e realização pessoal nas suas outras atividades (TROPE, 1999), embora, a resistência dos chefes imediatos possa endossar para que essa mudança de paradigma ainda não se efetive, a curto prazo, nos órgãos públicos.

3 A PERSPECTIVA TEÓRICO-METODOLÓGICA DO TRABALHO

Neste artigo, utilizou-se o método descritivo exploratório, com pesquisa bibliográfica e documental, visando a um aprofundamento teórico para o esclarecimento dos aspectos conceituais do teletrabalho e a constatação da ausência de regras voltadas para a saúde do servidor público pela administração pública nesse regime de trabalho durante a crise sanitária mundial com reflexos nas organizações.

O acesso à bibliografia ocorreu pelos modos: manual e eletrônico, e, optou-se pela abordagem qualitativa por possibilitar a compreensão de aspectos subjetivos inerentes ao comportamento humano. Segundo Godoi, Bandeira-De-Mello e Silva (2010, p. 91) a pesquisa qualitativa é “um conceito ‘guarda-chuva’, que abrange várias formas de pesquisa e nos ajuda a compreender e explicar o fenômeno social com o menor afastamento possível do ambiente natural”.

4 CONCLUSÃO

Diante das digressões aqui apresentadas, cabe destacar que o teletrabalho, em que pese já constituir uma tendência no mundo do trabalho, mesmo antes da pandemia da COVID-19, teve a sua adoção em massa pelo setor público em meio a presente crise sanitária, a fim de evitar o contato social dos servidores públicos com a propagação desse vírus, embora, no cenário empresarial e mundial, essa modalidade já fosse uma realidade.

Assim, a adoção do regime de teletrabalho no serviço público só se tornou mais evidente, ganhando força inarredável nas organizações, quando muitos gestores públicos, na iminência do agravamento da crise pandêmica mundial, admitiram essa

nova modalidade laboral diante da necessidade de manter as atividades funcionais da administração pública, entretanto, sequer atentaram para o fato de que a sobreposição das tarefas desenvolvidas no trabalho poderia acarretar consequências danosas à saúde do servidor, comprometendo a funcionalidade das suas atividades exigidas pelos chefes imediatos.

De sorte que, a relevância da saúde do servidor público, reconhecida como direito fundamental, não foi privilegiada principalmente, durante a Pandemia, e, mesmo ainda não positivada no ordenamento jurídico brasileiro, não devia ser compelida à noção de que pelo fato do servidor público exercer a sua atividade funcional em casa ou, simplesmente, fora das dependências da organização, pudesse, necessariamente, desfrutar de todo o tempo, o ambiente e a estrutura para a realização de suas atividades, privando o mesmo do direito ao tempo livre e tolhendo-os dos seus afazeres domésticos.

De todo modo, ainda que venha o trabalho remoto venha a permanecer no serviço público, pós-pandemia do Coronavírus, será preciso reconhecer que muitos aspectos organizacionais dessa nova modalidade laboral deverão passar por reformulações, exigindo da administração pública critérios objetivos, ações institucionais e legislações para a sua concretude, notadamente, voltados à saúde do servidor público, os quais evitarão, certamente, patologias impulsionadas pela produção de metas e resultados, minimizando o seu o isolamento social e, promovendo-lhe maior qualidade de vida

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19 jul. 2021.

BRASIL. Ministério da Fazenda. **Adoecimento mental e trabalho:** a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016. Brasília: Ministério da Fazenda, 2017. Disponível em: http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf Acesso em: 19 jul. 2021.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. **Diagnóstico sobre a saúde mental dos magistrados e servidores no contexto da pandemia da covid-19.** Brasília, DF: CNJ, 2020.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho para concursos de analista do TRT e MPU**. 11. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: JusPODIVM, 2018.

DALLOUL, Samara Yasser Yassine. Teletrabalho no serviço público e a (i) legalidade da exigência de acréscimo de produtividade. **Conteúdo Jurídico,** 2018. Disponível em: https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/51474/teletrabalho-no-servico-publico-e-a-i-legalidade-da-exigencia-de-acrescimo-de-produtividade. Acesso em: 19 jul. 2021.

FERNANDES, Gabriela Rita Matos. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: avanço ou retrocesso? **Jus.com.br,** Teresina, 2020. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/80732/a-regulamentacao-do-teletrabalho-no-brasil-avanco-ou-retrocesso. Acesso em: 19 jul. 2021.

GOÉS, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antonio Sena do. Potencial de trabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. **Carta de Conjuntura,** IPEA, n. 47, 2º semestre 2020.

GOGOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R.; SILVA, A. B. da. **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais**: paradigmas, estratégias e métodos. São Paulo: Saraiva, 2010.

KUGELMASS, J. **Teletrabalho:** Novas oportunidades para o trabalho flexível: Seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação. São Paulo: Atlas, 1996.

LEITE, Ana Luiza. O Teletrabalho no Serviço Público: Estudo de Caso no Ministério Público de Santa Catarina – MPSC. XX SEMEAD – Seminários de Administração, Santa Catarina, nov. 2017.

LEPLETIER, Evandro; CRUZ, Lucineide. **Gestão do Teletrabalho (Home Office) no Brasil**: Casos do Serpro e TCU e métodos para a implantação. Brasília: Fácil Editora, 2018.

MARX, Karl. **O Capital.** Vol. I/1 e I/2. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

NILLES, Jack M. **Fazendo do Teletrabalho uma Realidade**. São Paulo: Futura, 1997.

NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei; PATINI, Aline Campos. Trabalho remoto e desafios dos gestores. **Revista de Administração e Inovação,** São Paulo, v. 9, n. 4, 2012, p. 121-152.

OLIVEIRA, Graziella Lage; RIBEIRO, Adalgisa Peixoto. Relações de trabalho e a saúde do trabalhador durante e após a pandemia de COVID-19. **Cadernos de Saúde Pública** [online], v. 37, n. 3, 2021.

PINTO, Artur Emílio de Carvalho. Da possibilidade de Adoção do Teletrabalho pelo Poder Judiciário. **Themis Revista da ESMEC,** v. 11, 2013. Disponível em: http://revistathemis.tjce.jus.br/index.php/THEMIS/article/view/59. Acesso em: 19 jul. 2021.

RIBEIRO, Renato. **Tudo sobre as diferenças entre o home office e trabalho remoto.** Disponível em: https://blog.beerorcoffee.com/2021/01/21/home-office-e-trabalho-remoto. Acesso em: 19 jul. 2021.

RODRIGUES, Alex. Saúde mental: iniciativas de tribunais ajudam servidores em meio à pandemia. **Agência CNJ de Notícias,** 2020. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/saude-mental-iniciativas-de-tribunais-ajudam-servidores-em-meio-a-pandemia/. Acesso em: 19 jul. 2021.

SANTOS, Fabrício Henrique da Silva; MIRANDA, Maurício dos Santos; JUNIOR, Braulio. A importância do contrato de trabalho durante a pandemia do Covid-19. **Revista Interciência,** IMES Catanduva, v.1, n. 4, jul. 2020.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A saúde do trabalhador como um direito humano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região,** Campinas, n. 31, p. 119-126, jul./dez. 2007.

TENÓRIO, R. J. M. **A saúde mental e ergonômica no trabalho remoto no pós-pandemia**. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 20, p. 96-105, 1 abr. 2021.

TROPE, Alberto. **Organização virtual:** impactos de teletrabalho nas organizações.

VIEIRA, Cristiane Gonçalves. Teletrabalho no setor público: evolução normativa e potenciais benefícios. **Cadernos da Escola Paulista de Contas Públicas,** [s.l.], v. 1, n. 6, dez. 2020, p. 93-115.

WOORTMANN, Mário. **Teletrabalho no Serviço Público.** Teletrabalho e outros regimes flexíveis de atuação: tendências, desafios, riscos e vantagens para a administração pública. Brasília, DF: Publix Instituto, 2019.