



ILAESE

Instituto Latino-Americano de Estudos Socioeconomicos

www.ilaese.org.br

O TELETRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO: O LOBO POR TRÁS DA PELE DE CORDEIRO

ARTIGO PRODUZIDO PELO ILAESE – INSTITUTO LATINO AMERICANO DE
ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS PARA O SINDSEF – SP

AGOSTO DE 2018



O TELETRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO: O LOBO POR TRÁS DA PELE DE CORDEIRO

O conceito de teletrabalho é aquele em que “o trabalho é executado à distância, através das novas tecnologias de comunicação, permitindo a flexibilização do tempo e do lugar de trabalho, com redução de custos”. Essa modalidade já é bastante comum em muitos países, sendo que no Brasil, vem ganhando cada vez mais espaço.

Mas o que talvez nem todo mundo saiba é que o modelo também é adotado no serviço público. Diversos órgãos da administração já permitem o trabalho remoto, enquadrando-o nas regras do que é chamado de teletrabalho com a finalidade de incrementar a produtividade e diminuir os custos de manutenção de sedes.

Entretanto, o teletrabalho no funcionalismo público tem sido motivo de polêmica. Primeiro porque muitas regulamentações em âmbito público tratam o teletrabalho não como um regime de prestação de serviço, mas como uma benesse ou vantagem a ser concedida ao trabalhador. Além disso sua implementação tem sido dada com a adição de requisitos inexistentes na lei que regulamenta a modalidade, o que agrava a prestação do trabalho.

O objetivo desse artigo é trazer um pouco mais de informação a respeito do teletrabalho no serviço público; discutir como tem sido implementado, as consequências para a saúde e organização coletiva dos trabalhadores, e por fim de que forma podemos atuar para que os servidores não sejam prejudicados com a implementação da modalidade.

• Alguns exemplos do teletrabalho no serviço público

O teletrabalho surgiu no serviço público federal em 2005, a partir de um projeto piloto implementado pelo SERPRO - Serviço Federal de Processamento de Dados, empresa de informática vinculada ao Ministério da Fazenda. Em 2009, o Tribunal de Contas da União (TCU) também aderiu ao teletrabalho, com adesão de cerca de 10% a 12% dos servidores. Em 2010 foi a vez da Receita Federal que implementou um programa piloto

1 BELMONTE, Alexandre Agra. Problemas jurídicos do teletrabalho. In: MANNRICH, Nelson (Org.). Revista Direito do Trabalho. Ano 33, n.127, jul-set/2007. São Paulo, SP: Revista dos Tribunais, 2007.



de teletrabalho para os integrantes da carreira de Auditoria, assim como a Advocacia Geral da União (AGU) ao final de 2011 para seus membros.

Outro a testar o modelo, foi o TST, que em 2012 passou a permitir que até 30% de seus servidores trabalhassem de forma remota. O TRF-4, que abrange os três estados do sul do país (Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul), instituiu o teletrabalho em 2013, com limite de 30% da lotação. Em 2015, foi autorizado o aumento para 40%.

Também em 2015, o Banco do Brasil já permitia o modelo para perfis prioritários, como portadores de deficiência e mulheres, com exigência de metas de produtividade 15% maiores para quem optar pelo trabalho remoto e obrigatoriedade de trabalhar de forma presencial na agência ao menos uma vez por semana. O STF adotou o modelo em 2016, apenas para servidores lotados no Distrito Federal, sendo que quem opta pelo home office precisa, ainda, ter autorização da presidência da corte, do diretor-geral ou do chefe de gabinete. Além disso, deve participar de reuniões presenciais quinzenais.

Outro a adotar o teletrabalho em 2016 foi o CNJ, sendo que lá também é preferencial para pessoas com deficiência, com filhos, cônjuges ou dependentes com deficiência, gestantes e lactantes.

• Produtividade e metas

A sociedade capitalista baseada na exploração do trabalhador precisa adequar cada vez mais as relações de trabalho à lógica do individualismo, da competitividade, da produtividade e de metas. O que passa a valer é resultado, independente das condições de saúde e vida dos trabalhadores.

O teletrabalhador produzirá sempre mais porque não há uma separação entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho. Assim a carga horária não terá um limite diário, nem tampouco semanal. A continuidade deste trabalho por semanas, meses e anos a fio, produzirá um efeito psíquico causando danos as relações sociais e familiares. O isolamento social associado a cobranças de cumprimento de metas leva a falta de dimensão coletiva de trabalho. Para o servidor público, que se coloca para atender às demandas da sociedade, perder essa dimensão coletiva é também enfraquecer sua identidade de classe/categoria profissional.



Levemos também em consideração que o sucateamento do serviço público, faz com que o servidor fique responsável por garantir a estrutura necessária para trabalhar. Se alocado nas sedes dos órgãos muitas vezes é necessário que o servidor arque com materiais necessários para cumprimento das atividades cotidianas, com o trabalho remoto todas as responsabilidades estruturais recairá sobre ele. Mesmo que a legislação trabalhista prevê o contrário sabemos que há toda uma campanha para redução de custos das instituições, reestruturando os espaços físicos, diminuindo consumo de água, energia, manutenção de equipamentos, etc.

• Verdades e mitos sobre o teletrabalho

De maneira geral, o que mais atrai o trabalhador para o teletrabalho é a possibilidade de ter uma qualidade de vida melhor. O fato de não ter que contar com o tempo de deslocamento, a diminuição do estresse com o trânsito ou com o transporte público lotado, a despreocupação com a procura por lugar nos estacionamentos, o risco de assalto, são aspectos muito observados por aqueles que vive em grandes centros urbanos. Em São Paulo, por exemplo, o tempo perdido no deslocamento, especialmente em horários de pico, pode chegar a até 4 horas por dia. Percebemos inclusive argumentos que utilizam a defesa do meio ambiente e a sustentabilidade social, já que trabalhador remoto não precisará se deslocar e conseqüentemente haverá uma diminuição de poluentes.

O autogerenciamento do tempo a maior independência na execução do trabalho, também são argumentos levantados em favor do teletrabalho, já que a modalidade permite ao trabalhador utilizar o tempo da forma que melhor lhe convir. Além disso há pessoas que funcionam muito melhor longe da pressão do escritório, sentem-se mais à vontade e livres para desempenhar suas funções sem chefe ou colegas por perto.

Por fim, como alguns órgãos permitem que o trabalhador execute o trabalho de outra localidade, isso permite que um servidor lotado em um determinado local e que para acompanhar o cônjuge ou para estudar, ou para qualquer motivo pessoal precise ou queira ir para outra cidade, estado ou mesmo país, possa fazê-lo sem a necessidade de pedir transferência.

No entanto, em que pese todos esses argumentos, o fato é que há muita ilusão



sobre uma pretensa “liberdade de tempo” que o teletrabalho pode proporcionar, pois a cobrança e as metas para quem trabalha de casa são em média 15% maiores que para quem está no local de trabalho. Além disso a lista de problemas que essa modalidade traz se sobrepõe às possíveis vantagens de se trabalhar de casa. De maneira geral o teletrabalho traz consigo uma série de desvantagens que passam tanto pelo distanciamento dos colegas de trabalho quanto atingem a própria organização sindical do trabalhador.

• Desvantagens para o trabalhador

O isolamento social é um dos principais problemas do teletrabalho. Como a pessoa trabalha em casa, obviamente não terá colegas no entorno. A comunicação, quando ocorre, é feita pelo telefone ou pela internet. Essa praticidade toda, embora facilite a vida, pode acabar sendo prejudicial, pois pode fazer com que o trabalhador se isole socialmente, deixando de interagir com outras pessoas ao vivo. Esse isolamento tem consequências também no intercâmbio de experiências. Sem tanto contato com outras pessoas, acaba-se perdendo a oportunidade de troca ideias – coisas que são fundamentais para ampliar horizontes, ver sob novas perspectivas e instigar a criatividade.

Mas se por um lado, o trabalhador se isola dos colegas, se mora com outras pessoas, por vezes pode ser difícil fazê-las entender que, mesmo em casa, você não está de folga, isso pode levar a conflitos familiares; a dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal, portanto, é outra consequência do teletrabalho. Além disso aquela ideia de que em casa se trabalha menos não é bem assim: sem a rigidez de um cartão-ponto ou horário de expediente, pode-se acabar trabalhando horas a mais todos os dias e acabar ainda mais estressado, levando ao comprometimento da saúde física e mental. Isso é agravado pelo isolamento das instituições coletivas de representação que discutem condições de trabalho. A impossibilidade de fiscalização por parte das instituições responsáveis, que não têm a autoridade de inspeção no ambiente residencial sem autorização judicial, pode levar a riscos elevados de desenvolver patologias relacionadas à saúde mental, como também os já relacionados transtornos músculo esqueléticos (LER/DORT).



• O teletrabalho para a mulher

Todos esses elementos são agravados pelo machismo arraigado na sociedade, que faz com que a mulher seja responsabilizada pelo cuidado da casa e da família, acumulando assim a dupla jornada de trabalho. Se para o homem que adere ao teletrabalho é difícil separar a vida familiar da profissional, para as mulheres é quase impossível. Muitas acabam se submetendo a jornadas noturnas para conseguirem liberar-se durante o dia para arrumar a casa, fazer compras, levar os filhos na escola e no médico, frequentar reuniões escolares, tudo isso somada a imposição de metas superiores aos teletrabalhadores, que apesar de ilegal, muitas vezes é imposto de forma unilateral pelo órgão. O teletrabalho, se torna dessa forma, uma armadilha para as mulheres.

• O teletrabalho enfraquece a atuação sindical

Se para o servidor/a o teletrabalho nem sempre representa uma melhora na condição de vida, para a empresa as vantagens são enormes, como a redução de custos; eliminação dos conflitos interpessoais nos locais de trabalho; aumento da produtividade; solução para o problema da falta de espaços físicos; só para citar alguns exemplos.

Mas além disso, o teletrabalho tem uma consequência ainda mais grave, que é a eliminação do Sindicato da relação entre servidor e órgão. No caso das empresas que não conseguem conviver democraticamente com as representações sindicais, o teletrabalho é um verdadeiro “achado”.

Seguramente essa modalidade de trabalho, não foi inventada pelo capitalismo para o benefício do trabalhador, mas sim para aprofundar a exploração e aumentar seus lucros. No caso da administração pública, é uma forma de aprofundar os ataques, neste sentido, entendemos que é necessário mobilizar os servidores para impedir ou inibir que a prática se generalize no serviço público federal. A adesão ao teletrabalho, não pode, em hipótese nenhuma ser atrelado a metas, o órgão precisa garantir as condições para que ele seja adequado adequadamente, sem custos para o trabalhador. Por outro lado, não pode ser uma imposição, o servidor tem o direito de se recusar a aderir ao teletrabalho ou sair do regime de trabalho em casa se esse achar não está se adaptando.

É preciso que os trabalhadores fiquem atentos a isso pois os custos para as condições de trabalho e vida podem ser muito altos.