

Tese teletrabalho

Helio Diogo, com colaboração Arthur Lobato

O teletrabalho, ou home office, ou trabalho a distância é uma modalidade de trabalho que substitui a presença física e jornada (tempo) na instituição para que o servidor público possa efetuar o trabalho em sua casa, a distância, mas com um compromisso de produtividade.

Assim já temos a primeira novidade nesta nova forma de trabalhar, o trabalho por produção e não mais por jornada de trabalho fixa na instituição empregadora.

O teletrabalho foi regulamentado pelas resoluções 151, 207 CSJT, e no TRT 3, pela Resolução 227 de 15/06/2016 e PORTARIA GP N. 369, DE 8 DE AGOSTO DE 2016.

O Sitraemg participa da Comissão de teletrabalho sendo representado pelo Coordenador Executivo Hélio Diogo e pelo psicólogo Arthur Lobato. As reuniões ocorrem com a participação de diversos Servidores das Diretorias de Gestão de pessoas, de saúde, de informática entre outras. Nesta tese apresentaremos algumas análises críticas e propostas de encaminhamento para serem debatidas na plenária.

Argumento:

Com o avanço da internet e da banda larga, surge a proposta do teletrabalho, ou o trabalho em casa (home office). Aparentemente, uma solução para muitos trabalhadores, essa modalidade de trabalho vem sendo implementada nos Tribunais Regionais Federais.

À primeira vista é uma proposta sedutora, afinal, quem não quer ficar em casa trabalhando, sem ter que enfrentar o trânsito, colegas chatos, chefes insuportáveis, entre outros fatores que geram insatisfação no trabalho? Mas como o canto das sereias que nas lendas gregas enfeitiçavam os marinheiros com seu canto, levando os navios ao naufrágio com o choque nas rochas, o teletrabalho, neste aspecto, é sedutor e ao mesmo tempo perigoso, pois o Servidor seduzido por este modo de trabalho, poderá ter prejuízos diversos, inclusive no desenvolvimento da sua Carreira, por não visualizar os aspectos negativos dessa mudança no modo de trabalhar.

A modalidade do trabalho a distância tem como premissa o uso da tecnologia, o trabalhador produzindo distante do local de trabalho, mas integrado ao processo produtivo no ciber espaço. Giovanni Alves afirma também que os investimentos em tecnologia, ciência e infraestrutura social “apresentam-se como um método, empregado pelo capital, para mediante o aumento de sua força produtiva explorá-lo mais lucrativamente, ou seja, a tecnologia vem para explorar ainda mais o trabalhador”.

O Judiciário Federal já utiliza essa modalidade de trabalho, e em recente seminário sobre a saúde do servidor federal, várias críticas foram apresentadas sobre as armadilhas dessa atividade. Vamos refletir sobre esses problemas:

**Espaço físico:** o ambiente de trabalho deve ter um espaço diferenciado, para que haja concentração na realização do trabalho. Assim, o servidor que optar pelo home office deverá, às suas expensas, ter um mini escritório em casa e internet de banda larga.

**Ergonomia:** o servidor será responsável pela compra e manutenção de mesas, cadeiras, impressora e computador. Ele será responsável por sua ergonomia. Logo, problemas osteomusculares causados pela atividade laboral serão de responsabilidade deste servidor, e não da instituição para a qual ele trabalha. Enfim, a doença profissional (aquela que é característica após anos de profissão) estará desvinculada da atividade profissional.

**Disciplina:** a jornada de trabalho será rígida, pois exige cumprimento de metas e produtividade.

**Invasão do espaço privado e familiar pelo mundo do trabalho:** seria inocência acreditar que cônjuges, filhos e filhas respeitarão plenamente seu novo ambiente de trabalho. O trabalho corre risco de ser interrompido por problemas domésticos, podendo gerar conflitos familiares, já que o serviço pendente poderá ser realizado nos fins de semana, em sacrifício do convívio familiar.

**Isolamento social:** o trabalho cria vínculos com as pessoas que trabalham juntas, e muitas vezes, em caso de dúvidas, o colega ou chefe estará ao seu lado para te ajudar. Com o home office, o servidor estará isolado, se afastando da categoria e de suas lutas profissionais, causando uma alienação nesse trabalhador que não conta com os colegas para debater assuntos de seu interesse profissional.

**Problemas tecnológicos:** vírus, internet lenta, interação com o PJE, segurança e velocidade dos dados serão entraves no desenvolvimento das tarefas.

Segundo Denise Carneiro, coordenadora de Comunicação do Sindjufe-BA, “para os sindicatos, o home office seria uma forma engenhosa para “furar” e enfraquecer as mobilizações, reivindicações e greves da categoria, além de maquiagem as relações de trabalho”. Esses são alguns dos desafios para que essa modalidade de trabalho seja discutida com os servidores e sindicatos antes de sua implementação e aceitação pela categoria. Somente analisando os prós e contras pode-se chegar a condições de trabalho justas, que não provoquem o adoecer do trabalhador.

A forma como o teletrabalho está sendo implementado, os critérios e capacidades necessárias para esta modalidade de trabalho, assim como a oficina para formação de teletrabalhadores foram discutidas na última reunião da Comissão. Nesta ocasião, os representantes do Sitraemg questionaram sobre a solução administrativa quando ocorrer acidente no trabalho ou doença laboral durante a jornada.

Questões propostas para serem debatidas:

Fazer uma enquete sobre teletrabalho nos TRT, TRE, Justiça Federal.

Qual o critério para a produtividade, quais índices nortearão este quesito com relação ao trabalho presencial.

Qual o critério da chefia para a escolha do servidor selecionado para o teletrabalho

Como fica a distribuição das tarefas e como inserir na produtividade o critério dificuldade do trabalho/processo

Como é feito o controle e a cobrança pelas chefias, ou setor específico.

Como fica a questão do acidente de trabalho e as doenças laborais (ler dort, stress, burn out)?

Como fica o retorno daqueles que não se adaptaram ao teletrabalho

Haverá um período de experiência para que o trabalhador possa vivenciar se a prática do teletrabalho coincide com seus desejos?

Os deficientes terão condições de executar o teletrabalho

O teletrabalho pode ser um processo de exclusão de servidores que a chefia considera problemática

Quem está no teletrabalho terá ALTERADO SEU CADASTRO FUNCIONAL?

Qual impacto na ascensão funcional promoções e funções comissionadas

Não haverá pagamento de hora extra, nem pagamento por domingos ou feriados

Os custos de computador, mesa, cadeira, internet, iluminação serão por conta do teletrabalhador

Como administrar o tempo no teletrabalho para não ser escravo do teletrabalho

Metas inatingíveis levam ao sofrimento e adoecimento

Discussão sobre o teletrabalho e Trabalho vivo: nunca acaba, cria uma obsessão que leva o trabalhador a não ter mais vida privada, toda sua energia fica no trabalho, o que leva ao esgotamento profissional entre outros tipos de adoecimento ( burn out, ansiedade, depressão etc)

Propostas:

Criar banco de dados sobre quem esta no teletrabalho formalmente e informalmente.

Reunião com quem esta no teletrabalho e quem quer o teletrabalho para troca de experiencias e expectativas,

Priorizar para o teletrabalho aqueles que se afastaram por motivo de conflito/adoecimento relacionado com as chefias ou colegas

Se a portaria que condicionava o teletrabalho a mais 15% de produtividade, e foi alterado logo ha possibilidade de melhorar as portaria do trt mg sobre teletrabalho

Unir forças com os Medicos do trabalho e psicologos para priorizar os casos de conflito e assédio moral sendo o teletrabalho uma opção para a vítima, por indicação da perícia e da psicologia.

Fazer uma enquete sobre a satisfação sugestões e critica sobre o teletrabalho com que já o executa.

Realizar uma roda de conversa sobre o teletrabalho em cada tribunal.

Propor criterios democraticos para escolha do servidor ao teletrabalho.

Solicitar aos tribunais dados para medir a produtividade de quem esta no teletrabalho

Criar banco de dados com e mail de quem esta no teletrabalho para contato permanente do sindicato.

Analisar os estudos cientificos sobre o trabalho a distancia e seus impactos para saude do trabalhador

Exigir a avaliação ergonomica do ambiente de trabalho para evitar doenças laborais.

Belo Horizonte, 04 de maio de 2018.

Hélio F Diogo  
Coordenador Executivo /Sitraemg

Arthur Lobato  
Psicólogo / Destacam Sitraemg