

Teletrabalho: mais um **bombom** **envenenado** do capitalismo

O Sindsep-DF promoveu na noite da quinta-feira (14) o debate “Teletrabalho e Organização dos Servidores Públicos”, no auditório Francisco Zóccoli, que teve como palestrantes o coordenador do DIEESE, Max Leno de Almeida, mestre na área de Mercado de Trabalho e Setor Informal pela Universidade Católica de Brasília; e o professor doutor Mário César Ferreira, psicólogo do trabalho, Pós-Doutor em Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho pela Université Paris 1 Sorbonne (França).

A atividade foi aberta pelo secretário-geral do Sindsep-DF, Oton Pereira Neves, que ressaltou a importância de realizar o debate primeiro para conhecer todos os aspectos do teletrabalho e os seus impactos nas condições de vida do servidor público e, a partir daí, mapear o tamanho dessa situação dentro do serviço público federal, rela-

cionando os órgãos, quantitativo de servidores que estão nesta situação, cargos e funções, entre outros. “Certamente, o capitalismo não inventaria o teletrabalho para benefício do trabalhador, mas sim para aprofundar a exploração e aumentar seus lucros. Neste sentido, entendemos que é necessário mobilizar os servidores para impedir ou pelos inibir a prática no serviço público federal”, afirmou.

A coordenadora da Secretaria de Formação do Sindsep-DF, Mirian Vaz Parente, esclareceu que a atividade integra a série de debates que o sindicato irá promover ao longo do ano sobre temas de relevância para os servidores e demais trabalhadores. Os próximos debates previstos são “Democracia e Direitos do Trabalho” e “Princípios do Trabalho de Base”.

Brasil tem mais de 10 milhões de teletrabalhadores

Max Leno iniciou a sua

palestra informando que o teletrabalho chegou ao Brasil há cerca de 20 anos, em meados de 1997, com o chamado home office. Em 2005 começou a ser implementado no serviço público, primeiramente pelo Serpro. Depois, pelo Tribunal de Contas da União – TCU (2009), Tribunal Superior do Trabalho – TST (2012) e Controladoria-Geral da União – CGU (2015), até se expandir para diversos órgãos na Esplanada. Outros exemplos de empresas que adotaram a modalidade são Receita Federal, Advocacia Geral da União, Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal e órgãos regionais como Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunais de Justiça (São Paulo, Pernambuco, Minas Gerais, por exemplo).

De acordo com Max Leno, dados disponíveis existentes indicam que em 2008 o Brasil contava com aproximadamente 10 milhões e 600 mil teletraba-



lhadores. “Sabe-se que muitas empresas praticam o teletrabalho de maneira informal, inclusive empresas públicas”, afirmou. Ele ressalta ainda que antes da Reforma Trabalhista, essa modalidade não tinha referência jurídica, e esclareceu que mudanças estruturais nas relações de trabalho vêm acontecendo no mundo inteiro em função do novo modelo produção vigente.

Principal atrativo é uma falsa liberdade de tempo para trabalhar

O professor Mário César Ferreira por sua vez, alertou 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. Ele ressaltou que é necessário que os sindicatos se instrumentalizem e se preparem para enfrentar esse novo cenário e os possíveis problemas que podem surgir, pois o teletrabalho traz consigo uma série de desvantagens que passam pelo distanciamento dos colegas de trabalho e atingem a própria organização sindical do trabalhador.

Autor do livro “Qualidade de Vida no Trabalho”, o professor já entrevistou mais de 40 mil servidores para suas pesquisas que apontam que as principais causas de insatisfação com o trabalho é o não reconhecimento profissional, assédio moral a falta de perspectiva de crescimento. Questões que nem de longe são resolvidas com o teletrabalho.

Recheio de desvantagens

Para os dois palestrantes, o teletrabalho apresenta muitas desvantagens, como: solidão; dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal; falta de aferição sobre a condução do trabalho — falta de metodologia; dificuldade na adaptação

de um novo emprego se deixar de trabalhar em casa; trabalhar mais horas do que antes e não receber por isso; utilização de familiares nas atividades profissionais; ônus de ter que solucionar problemas cotidianos de comunicação envolvendo informática, telefone e estrutura no geral; isolamento das instituições coletivas de representação que discutem condições de trabalho, melhorias, avanços, tais como associações, comissões de fábrica, sindicatos; possibilidade de adquirir doenças como estresse; impossibilidade de fiscalização por parte das instituições responsáveis (Ministério do Trabalho, Saúde e até mesmo os órgãos de segurança), que não têm a autoridade de inspeção no ambiente residencial sem autorização judicial; riscos elevados de desenvolver patologias relacionadas à saúde mental, como também os já relacionados transtornos músculo esqueléticos (LER/Dort).

Ambos os palestrantes acreditam que essa lista de problemas se sobrepõe às possíveis vantagens de se trabalhar de casa, como a diminuição do estresse (trânsito, despreocupação com a procura por lugar nos estacionamento, risco de assalto, dentre outros); maior disponibilidade para a família; diminuição de despesas; trabalhar sem interrupções; possibilidade de controle do seu próprio ritmo de trabalho, entre outras.

Já as vantagens para a empresa 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; eliminação do Sindicato da relação, no caso das empresas que não conseguem conviver democraticamente com as representações sindicais.

Sindsep-DF vai criar GT

para acompanhar o tema

Em seguida às palestras, a palavra foi aberta para intervenções dos presentes. Neves encerrou o debate informando aos servidores que o Sindsep-DF continuará trabalhando o tema, inclusive com a realização de debates nos órgãos no intuito de dialogar com os servidores sobre os malefícios que esse sistema pode causar à vida profissional e social do servidor e até mesmo à sua saúde física e mental. Ele acrescentou ainda que acatando a sugestão do professor Mário César, o Sindsep-DF criará um Grupo de Trabalho para aprofundar o estudo do assunto; realizar pesquisas e formular uma política e um programa de qualidade de vida no trabalho. O GT também ficará responsável por acompanhar a tramitação do Projeto de Lei 2723/2015, de autoria do deputado Daniel Vilela (PMDB/GO), que altera a Lei 8.112/90 para autorizar a implantação do teletrabalho no serviço público. O teletrabalho também será tema do 16º Congresso do Sindsep-DF, que será realizado de 13 a 15 de setembro.

Neves acrescenta que a preocupação em relação ao teletrabalho se torna ainda maior porque os servidores estão sem ter a quem recorrer, visto que até o Poder Judiciário, incluindo o Conselho Nacional de Justiça – CNJ e o próprio TST já adotam a prática junto aos seus servidores, embora o sistema ainda não esteja regulamentado no serviço público, visto que a Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista) o faz apenas para o setor privado. Vale lembrar que o teletrabalho também pode ser conhecido por outras denominações nos órgãos públicos, como home office, escritório remoto, regime de sobreaviso, trabalho intermitente, trabalho remoto, e outros.

Filie-se ao Sindsep-DF! Fortaleça a Luta! FORA TEMER! NENHUM DIREITO A MENOS! LULA LIVRE!

SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS NO DISTRITO FEDERAL - SINDSEP-DF

SBS - Quadra 01 - Edifício Seguradoras - 3º, 16º e 17º andares - Brasília-DF - CEP: 70.093-900 Tel.: 3212-1900 / FAX: 3225-0699
E-mail: geral@sindsep-df.com.br / www.sindsep-df.com.br / WhatsApp: (61) 99812-8060 / Twitter/Facebook: @sindsepdf