

O SINDPD-DF E O TELETRABALHO

MSc. João R. A. dos Santos.
Assessor do SINDPD-DF

“Quando, num mesmo processo de produção ou em processos diferentes mas relacionados, numerosos trabalhadores trabalham conjuntamente para um fim comum, o seu trabalho toma a forma cooperativa” K. Marx, O Capital

1. Introdução

Segundo Maquiavel, o bom governante é aquele que também tira proveito dos eventos trazidos pelo destino que ele não tem controle. Essa definição de um bom gestor do Estado se aplica também para um professor, um médico, um diretor de empresa pública, a direção de um sindicato, etc.

A pandemia causada pelo vírus do covid-19 foi um evento fortuito e impactou todos os atores sociais. Ninguém sabia como agir diante dela. Ela trouxe reflexos na saúde, na educação, no comércio, no mundo do trabalho, enfim, ninguém ficou imune a ela.

Empresários, governos e trabalhadores tiveram que responder de uma maneira satisfatória a ela. No mundo do trabalho, uma das medidas tomadas foi o teletrabalho. Ao adotá-lo, os empregadores não olharam para a legislação incipiente e para as condições em que ele poderia ser executado. Era importante garantir a vida, o emprego e a rentabilidade do capital.

A segurança pelo término da pandemia somente ocorrerá com a chegada da vacina, mas o teletrabalho tomou dimensões reais e, certamente, configurará uma nova relação nos processos de trabalho das organizações pós-pandemia.

Assim sendo, procuramos refletir se e quais impactos sofrerá o trabalhador que realiza o teletrabalho, ou seja, o trabalho realizado pelo indivíduo longe da presença física dos outros colegas.

Percorremos esse caminho percorrendo sobre o conceito de trabalho cooperativo em Karl Marx, trouxemos dados sobre os trabalhadores que realizaram as suas atividades em teletrabalho e empresas que o favoreceram, qual a legislação trabalhista sobre esse aspecto e, por fim, apontamos alguns desafios que o Sindicato – SINDPD-DF – terá que enfrentar junto com os trabalhadores para garantir que os direitos trabalhistas sejam contemplados nessa modalidade de trabalho.

2. A relação entre trabalho cooperativo e teletrabalho

Quando tratamos de teletrabalho, home office, trabalho em casa, trabalho em domicílio, trabalho a distância, entre outros termos, estamos usando várias palavras para significar a mesma coisa: o trabalho individual realizado sem a cooperação física dos demais trabalhadores no local de trabalho. Este

é o fenômeno complexo, síntese das inúmeras determinações do real que abordaremos através do materialismo histórico-dialético e da luta de classes.

Para compreendermos o teletrabalho, caminharemos com Karl Marx na sua análise sobre o trabalho coletivo. Ele descreve a cooperação dos trabalhadores, ou seja, ato em que vários trabalhadores realizam conjuntamente uma ou várias atividades, mostrando que ela é uma forma de organização dos processos de trabalho da sociedade capitalista de seu tempo, mas a difere da cooperação encontrada na origem da civilização humana entre os povos caçadores, na agricultura, nos egípcios e em outros ramos.

A cooperação na antiguidade, por exemplo, entre os caçadores, assentava-se na propriedade comum das condições de produção. Já em sociedades antigas como a egípcia, na idade antiga e média e em algumas colônias de seu tempo (Brasil, por exemplo) se baseava nas relações de servidão e de escravatura.

Qual o cerne do trabalho cooperativo na sociedade capitalista?

Para Marx, é “Um grande número de trabalhadores que trabalham ao mesmo tempo sob as ordens do mesmo capital, no mesmo espaço (ou se preferirem no mesmo campo de trabalho), com a finalidade de produzir o mesmo gênero de mercadorias”¹.

Nessa breve definição há três elementos que são aprofundados na análise marxista: o trabalhador, o trabalho cooperativo e a produção de mercadorias. O trabalhador é obrigado a vender a sua força de trabalho ao capital com um único fim: a produção de mercadorias. Para produzir as mercadorias o capitalista congrega os trabalhadores sob um mesmo tempo e espaço. Esse espaço reúne dezenas, centenas ou milhares de trabalhadores.

O trabalho cooperativo difere do trabalho individual. Uma atividade que seria feita por um indivíduo, poderia levar dez dias. Ao passo que se for desenvolvida, por exemplo, por 10 trabalhadores poderá ser finalizada em um hora. Dessa forma a soma das forças mecânicas de operários isolados difere da força mecânica que se desenvolve quando trabalham em conjunto.

Outra característica apontada pelo economista é que o contato com outros trabalhadores numa atividade de cooperação estimula “uma excitação dos espíritos animais (animal spirits) que elevam a capacidade individual de execução”². Na verdade, Marx está afirmando que o trabalho de cooperação tem um elemento psicológico, pois motiva os trabalhadores na realização das atividades.

Ao se reunir trabalhadores num mesmo espaço e tempo para a produção de mercadorias as atividades realizadas em linha diminuem o tempo de execução, o que não ocorreria se o trabalhador tivesse que produzir a mercadoria do começo ao fim. O ganho de tempo é extraordinário.

Outra característica do trabalho cooperativo é que também permite a combinação de trabalhos, uma vez que os trabalhadores realizam várias tarefas idênticas de diferentes partes do produto, separadas pelo espaço, mas que ao final serão completadas ao mesmo tempo.

O pensador alemão ainda destacou o aumento do controle na realização do processo produtivo de mercadorias com o advento da

¹ Marx, K. Textos Econômicos. Edições Mandacaru, pág. 81

² Idem, ibidem, pág. 83

cooperação dos trabalhadores no modo de produção capitalista. Para ele, no início do capitalismo o domínio (controle) sobre o trabalho é quase acidental em razão da obrigação do trabalhador ter vendido a sua força de trabalho. No entanto, com o trabalho em cooperação ele afirma que o “domínio (controle) do capital desenvolve-se como uma necessidade para a execução do trabalho, como uma condição real de produção. No campo da produção, as ordens do capital tornam-se desde então tão indispensáveis como o são as do general no campo de batalha”³

Marx concluiu o raciocínio sobre a cooperação dos trabalhadores retomando o que começou no início do texto, que “de um modo geral, os homens não podem trabalhar em comum sem estarem reunidos. A sua reunião é precisamente a condição de sua cooperação”⁴. E claro, trouxe essa cooperação para o momento em que está vivendo, na sociedade capitalista após a metade do Séc. XIX, ao afirmar que a cooperação dos trabalhadores só é possível porque “o próprio capital, o próprio capitalista os utilize simultaneamente, e por conseguinte, compre simultaneamente as suas forças de trabalho”⁵.

Reunidas, sinteticamente, a concepção e características da cooperação do trabalho humano na sociedade capitalista, passemos a analisar, o que se alterará e se manterá na organização e produção de mercadorias com o advento do teletrabalho.

Antes, porém, é importante esclarecermos duas coisas. A primeira é que Marx fez a sua análise centrado no trabalhador produtor de mercadorias, ou de mais-valia para o capitalista proprietário dos meios de produção. Toda a sua análise está centrada nesse setor e nos trabalhadores que contribuíam diretamente para o processo produtivo, como os apontadores, consertadores das máquinas, etc. Marx não se preocupou em analisar o terceiro setor, o de serviço, ou seja, o comércio com todas as suas atividades, os bancos, os escritórios, etc. Na época esses trabalhadores representavam um percentual irrelevante da classe operária.

A segunda é que nossa análise estará focada no terceiro setor, ou seja, exatamente onde Marx não se ateve e mesmo assim, somente com algumas atividades que compreendem essa divisão, bem como nos processos de trabalho que estão ligados à atividade meio nas indústrias e não à esfera da produção de mercadorias na concepção marxista.

Assim sendo, no que o teletrabalho – trabalho cooperativo remoto - altera ou mantém o trabalho cooperativo presencial analisado por Marx?

1. A primeira consequência do teletrabalho é a desagregação física do trabalho cooperativo. Os trabalhadores continuarão realizando um trabalho cooperativo, mas remotamente. O capitalista não precisa mais congrega dezenas e centenas de trabalhadores sob um mesmo tempo e espaço. Certamente, Marx não podia vislumbrar que o avanço das tecnologias da comunicação e da informação permitissem a realização da cooperação a distância.
2. Não há mais diferença entre o trabalho cooperativo e o trabalho individual. As novas tecnologias permitem que o teletrabalho

³ Idem, ibidem, pág. 87

⁴ ⁴ Idem, ibidem, pág. 86

⁵ Idem, ibidem, pág. 86

realizado individualmente possa ter o mesmo efeito do trabalho realizado coletivamente a distância.

3. Não haverá mudança na soma das forças mecânicas dos trabalhadores que agora operam isoladamente e não mais em conjunto. Mais à frente apontaremos que estudos recentes mostram que o teletrabalho tem contribuído com o aumento da produtividade.
4. A ausência de contato físico com outros trabalhadores não interfere na sua motivação. Esse item ainda precisa ser muito estudado. Se por um lado, há estudos no aumento da produtividade do trabalho individual, por outro, também há estudos realçando que o isolamento físico de outros trabalhadores tem tido impacto psicológico sobre o mesmo, interferindo na sua produtividade e, conseqüentemente, nos demais campos de sua relação.

No entanto, temos que considerar dois pontos que não mudam com o uso do teletrabalho. O primeiro é que o trabalhador continuará sujeito ao poder diretivo, disciplinar e de controle do capitalista, decorrente do seu vínculo laboral no cumprimento de metas e obrigações ao capital ou ao Estado. Esse poder cresceu assustadoramente e atualmente o Setor de RH das empresas possuem o papel de capacitar a liderança e os trabalhadores, entre outras atividades para conceberem esse controle como normal.

O segundo, apesar de ser óbvio, é preciso dizer que as relações sociais de produção não se alteram em nada. O fato do trabalhador ter em sua casa o computador e os aparelhos tecnológicos para a comunicação, execução e transmissão de seu trabalho não o torna dono dos meios de produção. O capitalista continuará dono dos mesmos e o trabalhador vendendo a sua força de trabalho. Nesse sentido, é necessário estudar a fundo a legislação existente e a construção de novos parâmetros que garantam a continuidade e avanços conquistados pelos trabalhadores na relação capital-trabalho, como veremos mais adiante.

3. O teletrabalho na pandemia do coronavirus

O teletrabalho não é um fenômeno novo, mas ganhou relevância no mundo do trabalho depois do evento fortuito da pandemia causada pelo covid-19.

Alguns historiadores apontam que a primeira experiência de teletrabalho ocorreu no ano de 1857, quando o proprietário da estrada de ferro Penn, J. Edgard Thompson utilizou o sistema privado de telégrafo de sua empresa Penn Railroad, com o objetivo de gerenciar divisões remotas, cuja finalidade era de monitorar os afazeres e os equipamentos nos canteiros de obra da construção da estrada de ferro⁶

No Brasil, antes da pandemia, já existiam cerca de 15 milhões de trabalhadores no teletrabalho, segundo dados da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Tele atividades (Sobratt), divulgados pela Agência Câmara de Notícias⁷.

Relatamos logo abaixo o trabalho recente da Fundação Instituto de Administração (FIA) da USP que coletou, em abril, dados de 139 pequenas,

⁶ SILVA, A. A. P. Teletrabalho: Origem, Conceito, Fundamentação Legal e seus Desafios.

⁷ Agência Câmara de Notícias – 15/03/2017

médias e grandes empresas que atuam em todo o Brasil⁸ e foi divulgado pela Agência Brasil – EBC.

Segundo a pesquisa, o trabalho em casa foi estratégia adotada por 46% das empresas durante a pandemia. O percentual de companhias que adotou o teletrabalho durante a quarentena foi maior no ramo de serviços hospitalares (53%) e na indústria (47%). Entre as grandes empresas, o índice das que colocaram os funcionários em regime de home office ficou em 55% e em 31%, entre as pequenas. Um terço do total das empresas (33%) disse que adotou um sistema parcial de trabalho em casa, valendo apenas em alguns dias da semana.

O estudo ainda apontou que 41% dos funcionários das empresas foram colocados em regime de home office, quase todos os que teriam a possibilidade de trabalhar a distância, que somavam 46% do total dos quadros. No setor de comércio e serviços, 57,5% dos empregados passaram para o teletrabalho, nas pequenas empresas o percentual ficou em 52%.

Dificuldades

Quase 67% das companhias relataram dificuldades em implantar o sistema de home office. A familiaridade com as ferramentas de comunicação foi apontada como obstáculo por 34% das empresas, assim como o comportamento dos funcionários ao acessarem os ambientes virtuais (34%). A atuação das áreas de tecnologia da informação foi um ponto levantado como dificuldade por 28% das empresas.

Poucas empresas ofereceram suporte material aos funcionários para implantação do teletrabalho: apenas 9% ajudaram nos custos de internet e 7%, nos custos com telefone.

Após a pandemia

Apesar das dificuldades, 50% das empresas disseram que a experiência com o teletrabalho superou as expectativas e 44% afirmam que o resultado ficou dentro do esperado. Cerca de um terço (36%) disse que não pretende manter o trabalho a distância após o fim da pandemia. Um percentual semelhante (34%) tem a intenção de continuar com o teletrabalho para até 25% do quadro. O restante (29%) quer manter o home office para pelo menos 50% do quadro ou até todos os funcionários.

A pesquisa não traz dados do serviço público em nenhuma esfera, no entanto, a mesma Agência⁹ divulgou que, segundo o Ministério da Economia, cerca de 63% dos servidores federais estão em home office, o que representa 357 mil funcionários. O número é alto porque os institutos e universidades federais estão com as aulas suspensas e representam metade dos servidores federais.

Do ponto de vista da União, o Ministério da Economia, por meio da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal, órgão subordinado à Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital (SEDGG) publicou no DOU em 31/7, a Instrução Normativa nº 65, que estabelece

⁸ Publicado em 28/07/2020 - 17:16 Por Daniel Mello - Repórter da Agência Brasil - São Paulo

⁹ Rádio EBC notícia do 31/07/2020 publicada em sua página na internet.

orientações para a adoção do regime de teletrabalho nos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC). Seguem os principais pontos da norma:

- A decisão pelo trabalho remoto será de cada órgão da administração pública a partir de suas necessidades.
- Cada unidade deverá lançar edital com regras, número de servidores e atividades desempenhadas, e se o regime a distância será integral ou parcial.
- O servidor que aderir a proposta terá que assinar e cumprir um plano de trabalho, que será acompanhado pela chefia imediata.
- O teletrabalho será permitido para servidores do quadro efetivo, cargos em comissão e empregados públicos cedidos a administração federal.
- Despesas com internet, energia elétrica, telefone e outros custos serão de responsabilidade dos servidores. Não serão pagas horas extras e nem auxílio transporte ou adicional noturno.

Em suas publicações a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (Sobratt), constatou diversos benefícios para os trabalhadores ou teletrabalhadores como a redução de gastos com locomoção e deslocamentos, com a conseqüente redução da fadiga; maior possibilidade de compatibilizar a vida profissional com a familiar, adaptando o trabalho à vida e a vida ao trabalho, melhorando a sua qualidade de vida; escolha do ambiente de trabalho; horário flexível; entre outras vantagens.

Para as empresas e os órgãos públicos os achados foram o aumento de produtividade, a redução de custos indiretos conseqüentes da estrutura presencial; menores problemas de convivência entre servidores; diminuição drástica do absenteísmo; possibilidade de reorganização sem mudanças estruturais; maior produtividade devido ao trabalho por objetivos. Certamente esses itens contribuirão para um maior rendimento do capital e o possível desmonte de estruturas físicas gigantescas. Pode-se dizer que haverá uma tendência para a redução da construção dessas estruturas com o advento do teletrabalho.

4. Legislação brasileira sobre o teletrabalho

A regulamentação desta modalidade de prestação de serviços ocorreu recentemente, pela Lei 13.467/2017 que alterou a CLT, introduzindo no Título I, o capítulo II – A “Do Teletrabalho” pelos Arts. 75-A ao E.

Destaca-se a definição que é feita do teletrabalho no Art. 75-B. Segundo o qual, o teletrabalho é a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

No artigo 75-C ficou expressa a necessidade de se constar no contrato de trabalho as atividades que serão realizadas pelo empregado e no seu parágrafo primeiro a possibilidade de alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja **mútuo acordo entre as partes**, registrado em aditivo contratual. O parágrafo primeiro dá um certo poder ao trabalhador para negociar o retorno, caso não queira, ao trabalho presencial. No entanto, no parágrafo segundo, o legislador retira esse poder ao frisar que **poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador**, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Já o Artigo 75-D frisa que as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Isso quer dizer que deixou a possibilidade do trabalhador arcar com os custos de internet, computador e luz diretamente e nem mencionou as despesas de aluguel, água e alimentação, uma vez que agora o trabalho será exercido em casa e não mais na empresa.

Percebe-se que o legislador seguiu a visão neoliberal de colocar o mínimo possível as atribuições do Estado, a fim de deixar que o trabalhador seja obrigado a negociar as condições de trabalho com o patrão. Sabemos que essa relação é muito desigual no mundo do trabalho brasileiro. Uma coisa é negociar esse item numa empresa que tem o sindicato forte e representativo. Outra coisa será essa negociação onde o sindicato é pelego e não se preocupará com essas cláusulas. Nesse sentido, a legislação sobre o teletrabalho, não toca, por exemplo, na possibilidade de acidente em casa, como queda, tombo, etc., ser considerado como acidente de trabalho.

5. Desafios do SINDPD-DF

Diante do novo cenário, principalmente o apresentado na pesquisa realizada pela FIA-USP que cerca de 34% tem a intenção de continuar com o teletrabalho para até 25% do quadro e 29% quer manter o home office para pelo menos 50% do quadro ou até todos os funcionários e já da medida concreta de que o teletrabalho será implantado na administração pública federal, conforme a Instrução Normativa nº 65/2020 do Ministério da Economia, o SINDPD-DF precisa se preparar para enfrentar alguns desafios:

1. Pensar formas de contactar os teletrabalhadores, pois a tendência é eles se isolarem ainda mais do sindicato e da categoria.
2. Incluir no acordo coletivo/convenção coletiva dos teletrabalhadores os custos com computador, luz e internet, os quais estão diretamente relacionados ao exercício do trabalho.
3. Incluir no acordo coletivo/convenção coletiva dos teletrabalhadores o custo com água e alimentação, os quais estão relacionados indiretamente com a sobrevivência do trabalhador no seu novo local de trabalho.



4. Incluir no acordo coletivo/convenção coletiva dos teletrabalhadores que acidentes em casa, como tombo e queimaduras, são acidentes do trabalho.
5. Incluir no acordo coletivo/convenção coletiva dos teletrabalhadores os custos com a instalação de instrumentos ergonômicos no domicílio do trabalhador.
6. Definir critérios para que seja paga a hora-extra.
7. Definir critérios sobre como mensurar a produtividade e cumprimento de metas.
8. Lutar pela ratificação da Convenção 177 da OIT de 1996 sobre o teletrabalho.
9. Ver outros pontos levantados pelo DIEESE que devem pautar a luta em defesa dos teletrabalhadores.

6. Conclusão

Expressamos que o teletrabalho alterará radicalmente a maneira de cooperação entre os trabalhadores, uma vez que agora ela é possível a distância, diferente do que assinalou Marx, onde a cooperação somente era realizável presencialmente. Ele é irreversível, em função de que o desenvolvimento das forças produtivas alterou radicalmente a forma de organização do trabalho humano, sem contudo, alterar os níveis de produtividade alcançados em grupo.

Constatamos que a pandemia do vírus covid-19 obrigou grande número de empresas e trabalhadores a realizarem o teletrabalho. E para executá-lo há uma legislação extremamente enxuta que deixa os trabalhadores vulneráveis frente aos empresários e aos empregadores estatais.

Mostramos que essa modalidade de trabalho é vista como muito benéfica pelos trabalhadores que atuam nessa modalidade. Isso quer dizer que não haverá consenso entre os trabalhadores sobre a negação dela, ou seja, criando a impossibilidade de movimentos grevistas, por exemplo, contra essa modalidade.

O Governo Federal já concretizou a implantação do teletrabalho, desde o mês de agosto do presente ano, junto ao funcionalismo público da pior maneira possível: sem arcar com os custos diretos do material necessário para a execução do trabalho e sem o pagamento de hora-extra. Essas medidas, indubitavelmente abrem a possibilidade dos demais entes federados e empregadores privados seguirem o mesmo caminho. No entanto, os sindicatos seguindo sua luta histórica em defesa dos interesses imediatos e históricos dos trabalhadores devem se colocar contrários a essas propostas e seguir, entre outras leis, a Convenção 177 de 1996 da OIT e a Resolução 184 do mesmo ano sobre o teletrabalho.

O fenômeno do teletrabalho se consolidará no mundo do trabalho do século XXI e no cenário brasileiro. Os Sindicatos precisam refletir como construir a defesa dos trabalhadores nesse novo cenário e se continuarão adotando o teletrabalho e definir, em caso afirmativo, os pontos para a consecução dessa modalidade de trabalho.

7. Referencias

ABREU, E. V. X. **A adoção do teletrabalho: uma análise da aceitação do uso do trabalho a distância com jovens trabalhadores**, Dissertação de Mestrado – Faculdade de Ciências Empresarias, Fundação Mineira de Educação e Cultura, Minas Gerais, 2016

MARK, K. **Contribuições à Crítica da Economia Política**, Edições Mandacaru, São Paulo, 1989

_____ **Textos econômicos**, Edições Mandacaru, São Paulo, 1990

OLIVEIRA, M. A. M. **Teletrabalho e atitudes frente à mudança : estudo multicaseos no setor público brasileiro**, Dissertação de Mestrado Profissional da Faculdade da UnB de Planaltina, Universidade de Brasília, 2019

RODRIGUES, A. C. B. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**, Dissertação de Mestrado do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2011.

SILVA, A. A. P. **Teletrabalho: Origem, Conceito, Fundamentação Legal e seus Desafios.**
<https://jus.com.br/artigos/81185/teletrabalho-origem-conceito-fundamentacao-legal-e-seus-desafios> coletado em 08/08/2020.

Sites

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia> coletado em 05/08/2020

<https://www.camara.leg.br/noticias/509450-brasil-tem-15-milhoes-de-teletrabalhadores> coletado em 06/08/2020

<https://www.em.com.br/app/noticia/patrocinado/ortep/2020/05/26/noticia-patrocinado-ortep,1150798/pesquisa-aponta-que-teletrabalho-pode-aumentar-30-a-pos-pandemia.shtml> coletado em 04/08/2020

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP_02_1057 - coletado em 09/08/2020



Sindicato dos Trabalhadores de Empresas e Órgãos
Públicos e Privados de Processamento de Dados, Serviços de Informática,
Similares e Profissionais de Processamento de Dados do Distrito Federal

<https://portalcontexto.com.br/pesquisa-mostra-potencial-para-a-expansao-do-home-office/> coletado em 09/08/2020

<https://radios.ebc.com.br/reporter-nacional/2020/07/governo-decidiu-incorporar-o-teletrabalho-rotina-dos-servidores-publicos> coletado em 07/08/2020

**DIRETORIA
SINDPD-DF**



SINDPD-DF
FILIADO À CUT PENADADOS