

Roda de Conversa vai discutir o teletrabalho no TJMG

*por Jonas Pinheiro de Araújo

Os servidores do TJMG precisam urgentemente refletir sobre o significado do teletrabalho, cuja implantação no Tribunal está em pleno andamento desde abril de 2016. O projeto-piloto já está em curso na comarca de Belo Horizonte. Servidores das 1ª e 2ª Instâncias e dos Juizados Especiais foram selecionados para participar do projeto, que se encerra no dia 24 de junho, podendo o prazo ser prorrogado.

Essa realidade trará mudanças estruturais, objetiva e subjetivamente, na rotina diária e nas relações de trabalho. Segundo o Tribunal de Justiça, esse é “um dos principais recursos do processo eletrônico. Trata-se do trabalho exercido à distância e de forma autônoma, o teletrabalho.”

É claro que a concepção de trabalho e da própria relação “empregador/TJ” e “empregado/servidor” mudarão significativamente. A promessa da gestão de pessoas no trabalho de “mudança de cultura e de paradigma” sugere que a remuneração do servidor será pela sua produtividade e cumprimento de metas.

Afirma-se que todos sairão ganhando: o servidor ganhará na melhoria da qualidade de vida e do maior convívio familiar, enquanto o Tribunal de Justiça ganhará com a maior produtividade, além de “gerar redução de custos para a instituição, diminuindo o consumo de água, energia, café e economizando na manutenção de espaços e equipamentos, permitindo ainda uma reestruturação dos espaços físicos”. Mas, o que dizer dos custos do servidor “teletrabalhador”?

Para a Administração do TJ, a remuneração do trabalho que realizamos atualmente, cunhado de “trabalho tradicional”, do bater ponto de entrada e de saída, da presença física do servidor, baseia-se na jornada de trabalho e não no resultado. A proposta do teletrabalho é substituir essa cultura tradicional do trabalho por uma cultura da produtividade e de metas. A palavra de ordem é: resultado! A expectativa do TJ é que a produtividade do setor envolvido no projeto-piloto aumentará em 20%. A idéia a ser vendida será que todos esses “benefícios” ao servidor tenham como contrapartida o aumento da sua produtividade/metras.

Defendem, como verdadeira panacéia, mil maravilhas. Para todos! Fala-se, inclusive, na preocupação com a sustentabilidade, com a mobilidade urbana e conseqüente diminuição de poluentes, redução de custo de deslocamento ao local de serviço, de economia e melhoria na organização do tempo na vida particular, a partir da “flexibilidade” que o teletrabalhador conquistará no seu cotidiano.

Fato é que o processo eletrônico, a virtualização do trabalho, em si mesma traz a possibilidade da implantação do teletrabalho, que inegavelmente tem muitos elementos positivos. Porém, não podemos simplesmente entrar numa onda de otimismo generalizado, de ufanismo às cegas. Estranhamente, até agora não se fez uma reflexão aprofundada das implicações para os

trabalhadores/servidores. Por que será? Serão realmente as mil maravilhas apregoadas, sem mais nada a dizer? Talvez não.

Prezado servidor, estamos falando, na prática, do chamado “trabalho em casa”. A produtividade/meta agora será apontada sobre o individual e não mais sobre o trabalho coletivo? O espaço-tempo da vida privada/familiar mudará. Quais impactos dessa mudança em nossas vidas?

Enfim, para além do já se defende sobre as possibilidades positivas do teletrabalho (para todos?), precisamos refletir sobre as possibilidades negativas dessa nova modalidade, diga-se “substancial”, nas relações de trabalho. Essas são algumas das questões que a nossa Roda de Conversa discutirá no dia 2 de junho.

*Jonas Pinheiro de Araújo é diretor de Assuntos Sociais, Culturais e de Saúde do SINJUS-MG