

Teletrabalho e reforma do RH do Estado

Há limites ao trabalho remoto, especialmente quando a atividade serve ao público

Cecilia Machado

Economista-chefe do Banco BOCOM BBM e professora da EPGE (Escola Brasileira de Economia e Finanças) da FGV

Durante a pandemia, a necessidade de distanciamento social precipitou profundas mudanças no mercado de trabalho.

Para os que puderam trabalhar de casa, o home office trouxe algumas vantagens, como a economia do tempo de deslocamento. Para os que não puderam trabalhar remotamente, a alternativa foi a inevitável exposição ao vírus, a entrada no desemprego, ou mesmo mudanças nas ocupações e atividades que exercem.

As diferenças entre os poucos que se beneficiaram do home office —cerca de 10% da população ocupada— e os demais são evidentes. Em geral, são mais escolarizados, da raça/cor branca e recebem maiores salários.

Também é verdade que a incidência do home office é maior entre funcionários públicos e se dá mais que proporcionalmente entre os trabalhadores do Distrito Federal. Ou seja, favorece justamente os menos impactados pela pandemia e tem consequências para a amplificação das desigualdades, especialmente entre trabalhadores dos setores privados e públicos, que já contam com sistema e regra de trabalho diferenciados.

Se parte da explicação para a baixa adoção do home office durante a pandemia está ligada à própria força de trabalho, que é pouco qualificada, outra parte está relacionada à enorme rigidez do mercado de trabalho e à insegurança jurídica na resolução de conflitos.

No Brasil, o trabalho remoto se equiparou às demais modalidades de trabalho em 2011, mas um capítulo exclusivamente dedicado ao teletrabalho foi incorporado à CLT apenas em 2017, com a reforma trabalhista. Durante a pandemia, a medida provisória 927 trouxe mais flexibilidade para alterar os regimes de trabalho presencial para a forma remota, mas, com vigência encerrada em julho de 2020, deixou o assunto sem maiores regulamentações.

Em contraste ao que se observa no setor privado, o Judiciário conta, desde 2016, com a resolução CNJ 227/2016, que regulamenta o teletrabalho para esses servidores. De lá para cá, sucessivas modificações concederam cada vez mais flexibilidade e discricionariedade na execução do trabalho do Judiciário.

No início do ano, o teletrabalho foi ampliado para todos os servidores, incluindo aqueles em cargo de chefia e com subordinados, além ser permitido para os funcionários em primeiro ano do estágio probatório. E, em 2019, a resolução foi alterada para deixar expressamente autorizado o teletrabalho no exterior. Para membros do Poder Judiciário, é possível manter o expediente de trabalho no Brasil enquanto moram fora do país.

O precedente instituído pelo Judiciário na esfera do trabalho remoto deveria trazer algumas outras importantes

discussões sobre as relações de trabalho no país, especialmente no setor público.

Primeiro, não há motivos para que uma legislação sobre o trabalho remoto fique circunscrita apenas aos servidores do Judiciário, e, principalmente, que a esfera pública seja pioneira nesse processo. Vale lembrar que o nosso setor público é moroso na adoção de tecnologias e pouco transparente na gestão de pessoas.

Segundo, o trabalho remoto traz mais exceções ao regime de jornada de trabalho (como o controle de horas) e torna ainda mais difícil o monitoramento e a avaliação da performance no funcionalismo público. No caso do Judiciário, a produtividade do trabalho tem sido medida de forma completamente equivocada, já que o número de processos baixados ou decisões proferidas diz muito pouco sobre a qualidade de uma sentença judicial e sobre a necessidade de reformas em instâncias superiores.

Terceiro, muitos estudos indicam que o home office é visto como um benefício pelos tra-

balhadores, equivalente a um aumento de salário. Sendo esse o caso, o excedente gerado pelo home office no funcionalismo precisa ser redistribuído para a sociedade, em vez de permanecer capturado como ganho privado entre os servidores. Tais ajustes podem ser contemplados através da redução de salários ou mesmo através da redução do contingente de pessoal.

Por fim, é pouco óbvio que a prerrogativa decisória sobre o trabalho remoto deva ficar a cargo do próprio Poder Judiciário. Em particular, há limites ao trabalho remoto —especialmente quando as atividades servem ao público—, além de haver muitas inovações e ideias que surgem nas interações presenciais.

Melhores mecanismos de avaliação externa, metas mais aderentes de produtividade, assim como o estabelecimento de limites à forma como os Poderes decidem em causa própria, podem ser instrumentos mais importantes que o teletrabalho para aumentar a performance do trabalho no setor público.