

**META 3 - DESENVOLVIMENTO DE ESTUDOS TEMÁTICOS RELATIVOS
AOS DESAFIOS DO MUNDO DO TRABALHO**

**Produto 4: Relatório contendo resultados de Pesquisa qualitativa sobre
Teletrabalho**

TERMO DE FOMENTO ME/SEPRT/STRAB Nº 01/2020 - PLATAFORMA +BRASIL Nº
906583/2020

2022

DI ESE
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

EXPEDIENTE DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA

Presidente da República
Jair Messias Bolsonaro

Ministro do Trabalho e Previdência
José Carlos Oliveira

Secretário de Trabalho
Mauro Rodrigues de Souza

Subsecretário de Relações do Trabalho
Luiz Alberto Matos Dos Santos

Subsecretário de Estudos e Estatísticas do Trabalho
Felipe Vella Pateo

Subsecretário de Políticas Públicas do Trabalho
Sylvio Eugenio de A Medeiros

Secretaria de Trabalho
Esplanada dos Ministérios - Ministério da Economia, Bloco F – 4º andar
Telefone: (61) 2031-4359
CEP: 70056-900-900
Brasília – DF

Obs.: Os textos não refletem necessariamente a posição do Ministério da Economia.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE**Direção Sindical Executiva**

Presidente - Maria Aparecida Faria
Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Saúde no Estado de São Paulo – SP
Vice-presidente - José Gonzaga da Cruz
Sindicato dos Comerciantes de São Paulo – SP
Secretário Nacional - Paulo Roberto dos Santos Pissinini Junior
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR
Diretor Executivo - Alex Sandro Ferreira da Silva
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região - SP
Diretor Executivo - Antônio Francisco da Silva
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP
Diretor Executivo – Gabriel Cesar Anselmo Soares
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo – SP
Diretora Executiva - Elna Maria de Barros Melo
Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE
Diretora Executiva - Mara Luzia Feltes
Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS
Diretora Executiva - Maria Rosani Gregorutti Akiyama Hashizumi
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP
Diretor Executivo – Claudionor Vieira do Nascimento
Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP
Diretor Executivo - Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa
Sindicato dos Eletricistas da Bahia - BA
Diretor Executivo - Sales José da Silva
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo Mogi das Cruzes e Região - SP
Diretora Executiva - Zenaide Honório
Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo – SP

Direção Técnica

Fausto Augusto Junior – Diretor Técnico
Patrícia Toledo Pelatieri – Diretora Técnica Adjunta
José Silvestre Prado de Oliveira – Diretor Técnico Adjunta

Ficha Técnica**Coordenação do Projeto**

Patrícia Toledo Pelatieri – Coordenadora geral

Equipe Executora

DIEESE

Apoio

Equipe administrativa do DIEESE

Entidade Executora

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE

DIEESE

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

Rua Aurora, 957 - Centro – São Paulo – SP – CEP 012009-001

Fone: (11) 3874 5366 – Fax: (11) 3874 5394

E-mail: institucional@diesse.org.br / <http://www.dieese.org.br>

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	6
1 - PROCESSAMENTO DE DADOS	13
Nem tudo é maravilhoso no paraíso	13
Ilha da flexibilidade.....	16
A sobrecarga é feminina.....	20
Muito antes da pandemia.....	25
2 – BANCÁRIOS	30
No risco e sob pressão.....	30
Um acordo para o futuro	34
Heterogêneo é a palavra	36
União contra a responsabilização	39
3 – PETROLEIROS	45
Unilateral e ponto final.....	45
Benesses e chantagens.....	48
O sonho interrompido do teletrabalho integral.....	52
Da ergonomia perfeita à mesa de jantar	56
4 – PROFESSORES.....	61
No tempo de um macarrão instantâneo	61
Pelo plano de saúde	64
Sem auxílio, sem privacidade, com patrulhamento.....	69
Vantagens, oportunidades, mas nada melhor que a aula presencial	72
5 – CONSIDERAÇÕES A PARTIR DAS ENTREVISTAS QUALITATIVAS	79

ANÁLISE QUALITATIVA SOBRE O TELETRABALHO NO BRASIL

APRESENTAÇÃO

O presente produto está vinculado ao projeto de alocação dos recursos do orçamento da União, previsto na Lei Orçamentária Anual (LOA 2020), recursos esses destinados ao DIEESE por meio de emenda da Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público - TERMO DE FOMENTO ME/SEPRT/STRAB N° 01/2020 - PLATAFORMA + BRASIL - N° 906583/2020. O projeto propõe a produção de estudos, pesquisas e disseminação de dados que aprofundem o conhecimento sobre temas relevantes para a compreensão das questões relativas ao mundo do trabalho.

Este Relatório faz parte da Meta 3 - Desenvolvimento de Estudos Temáticos Relativos aos Desafios do Mundo do Trabalho do Termo de Fomento e dá continuidade ao estudo já desenvolvido nesta parceria sobre experiências internacionais de regulação do Teletrabalho e tem como objetivo apresentar os resultados de pesquisa qualitativa realizada com trabalhadores de setores selecionadas visando avaliar o impacto do Teletrabalho nas relações de trabalho no Brasil.

O teletrabalho já era uma realidade antes da pandemia, mas é nesse período que há uma grande expansão do seu uso. É nesse contexto que as entrevistas foram realizadas: com trabalhadores que em sua grande maioria tiveram a experiência com essa modalidade de trabalho durante as medidas de isolamento na pandemia.

O estresse da quarentena fechado no apartamento, a tranquilidade de não precisar sair de casa, a loucura de misturar o profissional e o pessoal num mesmo local e, por outro lado, o tempo economizado para se aproximar mais da família, cozinhar, arrumar os quartos, o escritório e a sala. Já testado em algumas categorias, o teletrabalho passou a ser a realidade de parte significativa dos trabalhadores do país desde março de 2020, com a pandemia do Covid 19. Desde então, vem gerando todas as situações e opiniões possíveis, entre o aplauso de pé com tempo livre, mais saudável, e a reprovação absoluta, tensa, extremamente fatigada. Assim foi, pelo menos, entre os 40 entrevistados desta pesquisa, trabalhadores e dirigentes sindicais representantes de quatro categorias: professores da rede privada, petroleiros, bancários e trabalhadores de tecnologia da

informação (TI) ou processamento de dados. Todas as entrevistas foram realizadas por videoconferência, individualmente, entre maio e junho de 2022.

Alguns trabalhadores de TI e bancários receberam alguma ajuda de custo para ficar em casa, gastando a própria internet, a energia elétrica. Outros, principalmente professores, não ganharam nada para, em alguns casos, dobrar a jornada no novo formato. Entre os sindicatos, alguns tiveram êxito ao negociar, entre outras reivindicações, horários flexíveis, tempo de desconexão e as tais ajudas de custo, ainda que não no valor desejado, outros conseguiram ao menos evitar mais prejuízos aos representados, mas nenhum deles chegou perto do pleito maior de quem está em regime de home office: um regramento geral, que desse segurança a quem gostou do formato, algo ainda distante de acontecer inclusive na categoria mais afeita ao teletrabalho, como revela um dirigente do Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados, Informática e Tecnologia da Informação do Estado de Pernambuco (SindPD-PE).

“É inclusive uma coisa que a gente vem avaliando, essa negociação específica com a empresa, que serve pra avançar em algumas coisas, mas ao mesmo tempo aumenta a dificuldade de mexer na convenção coletiva, porque os empresários que não querem negociar não querem mexer nada na convenção coletiva, e os que topam negociar têm o seu acordo e não influenciam na convenção. (...) Durante a pandemia, a maior parte das empresas deu alguma forma de ressarcimento, mas recusaram-se a fazer isso como uma coisa de um acordo coletivo, da convenção, então é um processo unilateral. Tem empresas que dão um auxílio home office de R\$ 500/mês, como tem empresa que teve de R\$10 /mês, e a gente fica correndo atrás, na tentativa de normatizar melhor”.

No caso dos bancários, a disparidade é entre os bancos que pagaram alguma ajuda de custo a quem passou a trabalhar de casa, como o Itaú e o Banco do Brasil, e aqueles que não pagaram nada, como o Santander e a Caixa. Há ainda o inusitado caso do Bradesco, o primeiro a buscar a categoria para assinar um acordo de teletrabalho que, no entanto, só passará a valer depois da pandemia, segundo uma funcionária do banco e dirigente do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do estado de São Paulo (Seeb-SP).

“A gente tentou construir um acordo coletivo de teletrabalho na mesa, geral. Não teve avanço. Dos cinco maiores bancos, quem eu sei que tem acordo de teletrabalho estabelecido: Banco do Brasil, Itaú, Bradesco. O Santander e a Caixa não quiseram firmar acordo de teletrabalho. Só que o acordo do Bradesco tem uma especificidade. Tanto o Banco do Brasil quanto o Itaú pagam ajuda de custo, fornecem equipamento de ergonomia, essas coisas. O Bradesco foi o primeiro banco a correr atrás da gente pra fazer um acordo de teletrabalho, mas ele fez um acordo pós-pandemia, ou seja, tá todo

mundo trabalhando de casa no esquema mambembe emergencial, ele ainda não pagou um real pra essas pessoas, então foi o primeiro que assinou e até hoje não implantou. Ele até forneceu equipamento, você pegava a CPU que você trabalhava no banco e levava pra sua casa. Não forneceu cadeira, não deu ajuda de custo nem pra internet, nem pra energia elétrica, nada disso, embora a gente tenha um acordo assinado. Fizemos uma assembleia na categoria, fizemos um acordo coletivo com validade de dois anos e já já ele vence e nunca foi aplicado.”

Na Petrobras, todos os funcionários no regime de teletrabalho receberam uma ajuda de custo única, no valor de R\$ 1 mil. Durante cerca de dois anos, estes funcionários trabalharam os cinco dias da semana de casa. A partir de março e abril de 2022, os que optaram por continuar no teletrabalho tiveram que passar a trabalhar num regime híbrido de três dias em casa e dois presenciais, na maioria dos casos, segundo a regra estipulada unilateralmente pela empresa. Tal regra deu aos gerentes poder absoluto de decisão sobre seus subordinados a respeito do teletrabalho, o que tem gerado insegurança entre quem gostou do novo formato, como a entrevistada 15, contadora, 43 anos, que acha que um regramento geral “tranquilizaria muito”.

“A gente sempre escuta, isso pode acabar a qualquer momento. Tem uma insegurança, de até quando isso vai, quando acaba, e às vezes a gente sente, em algumas conversas, ameaças nesse sentido, assim, geral na empresa, porque hoje a empresa deixou totalmente na mão do gerente, então se o gerente não quiser que você esteja em teletrabalho ele vai te tirar do teletrabalho, te avisa hoje e mês que vem tu não tem mais, e é isso, não interessa como é que tu organizou a tua vida, se tu te organizou pra trabalhar assim e tal, tu tem aí 15 dias pra se organizar de novo pra voltar, então a gente fica muito com esse medo, ah, vai trocar meu gerente, como é que o gerente novo vai pensar”

Entre os professores da rede privada de ensino, houve unidade total e absoluta sobre a questão de ajuda financeira para arcar com o aumento das despesas em casa. Ninguém ganhou nada. A disparidade, nesse caso, foi entre os diferentes níveis de ensino e suas relações com o novo formato. Na educação infantil e fundamental, por exemplo, depois do intenso período do lockdown em que professoras e professores tiveram de se desdobrar de casa como diretores, produtoras de vídeos e outras facetas mais para dar conta de suas turmas, veio a certeza de todos, pais, donos de escolas e docentes, de que o presencial ainda é mais que fundamental.

Já no ensino superior, as possibilidades de lucro vislumbradas com o teletrabalho por empresários, principalmente donos de grandes conglomerados, aumentaram o risco de demissão e a precariedade do emprego. Os docentes do ensino superior passaram a ser assombrados por uma nova ideia dos empregadores, que atende pelo nome de

ensalamento, conta um dirigente da Federação dos Professores da Rede Privada de São Paulo.

“As instituições do ensino superior perceberam que poderiam aproveitar a aula do professor pra três campi diferentes, por exemplo, o professor que dava uma aula pra 80 alunos passou a dar aula pra 240, eles tão chamando de ensalamento isso, dois professores perderam emprego e um professor teve a sua carga triplicada, vamos dizer assim, a sua carga de trabalho (...) o mantenedor disse pra mim, se você tá na frente do computador, lá atrás não importa se há 100 alunos ou 500, ou 400. Houve instituições que instituíram uma aula chamada Aula Brasil, onde o professor dava aula pro Brasil inteiro. (...) A Uninove demitiu 50% do corpo docente em junho de 2020, no meio da pandemia, porque percebeu que podia enxugar o quadro, trabalhar com menos professores e esses professores terem um número maior de alunos, e eles aproveitaram pra investir um pouco mais em tecnologia”.

No entanto, para os professores houve um acúmulo de trabalho, com aumento de correção de provas, e trabalhos sem acréscimo do pagamento de horas-atividade. E, para os alunos, uma queda na qualidade de ensino, dado que a interação com o professor em sala de aula é reduzida. Há o triplo de pessoas, mas não há o triplo do tempo para questões dos alunos. Diante dessa realidade, os acordos que os sindicatos de professores conseguiram firmar foram no sentido de evitar prejuízos maiores à categoria. Sobre teletrabalho, não houve avanço algum, segundo o dirigente.

“(...) fechamos alguns acordos sobre direito de imagem e direito de conteúdo. Fizemos propostas ao sindicato patronal de uma regulamentação do teletrabalho, não quiseram ouvir, as instituições. Não conseguimos nem fazer acordo por instituição, elas se limitaram a cumprir aquilo que estava colocado nas medidas provisórias, 927 (que instituiu o teletrabalho) e 936 (que autorizou a redução da jornada e a suspensão do contrato de trabalho).”

A ampliação de 20% para 40% de aulas à distância em cursos presenciais do ensino superior, com exceção de medicina e direito, autorizada pelo Ministério da Educação (MEC) antes da quarentena da pandemia, foi mais uma medida a favorecer os empregadores, afirmou a entrevistada número 30, 44, professora de uma universidade particular em São Paulo e também diretora do Sindicato dos Professores do Estado de São Paulo (Sinpro-SP).

“Hoje, na negociação, eles não querem conversas sobre assuntos que são de vital importância para a gente, como o ensalamento, o limite de alunos por sala de aula, a regulamentação do EAD (Ensino à Distância), eles ignoram essas questões, não querem nem conversar porque eles estão em cima de um guarda-chuva que o Conselho Nacional de Educação (CNE) colocou, que para eles está superconfortável. Para que que ele quer

discutir isso se hoje o Conselho permite fazer o que ele quiser? No Conselho não existe nada que fale que ele tem que manter um padrão de qualidade, aí ele ensala um monte de alunos do Brasil inteiro, então eu enfio na mesma sala virtual alunos de dez cursos diferentes, de lugares completamente diferentes, o professor se mata lá para dar aula, e ele não tinha essa realidade nem para conteúdo, porque você explicar um conteúdo de forma generalista é completamente diferente de quando é para um curso, os teus exemplos, o teu repertório”.

Nas outras três categorias pesquisadas, se o risco de perda de emprego ou de aumento da precariedade nas condições de trabalho não era tão grande como no caso dos professores, um obstáculo às negociações foi justamente o índice de aprovação do home office entre os trabalhadores. De acordo com dirigente da Federação Única dos Petroleiros (FUP) e do Sindicato dos Petroleiros do Estado de São Paulo (Sindipetro-SP), esse índice na categoria “é acima de 70%”.

“A pessoa gosta, uma das principais demandas é o teletrabalho integral, que só teve na pandemia, o que dá um nó na cabeça da pessoa; ela fala: ‘se eu tô fazendo minha atividade há dois anos remotamente, porque agora não pode mais fazer?’(...) o pessoal tá p. da vida porque foi convocado pro trabalho híbrido, eles estavam no integral e agora estão no parcial, essa é a questão”.

Dirigente do Sindipetro de Minas Gerais, mostra o quanto tamanha aprovação tem prejudicado as negociações entre sindicato e empresa no que se refere ao teletrabalho.

“A gente precisa até medir o que vamos fazer. No início do teletrabalho a gente tinha interesse, por exemplo, de entrar com algumas ações jurídicas pra cobrar alguma restituição financeira, e a gente teve dificuldade de andar com isso pra frente pelo receio da própria categoria de não mexer com isso ‘não, senão eu vou perder o meu benefício’. Acho que ainda tem um período de amadurecimento de uma parte importante dos trabalhadores pra entender mesmo o que é esse teletrabalho e como que a exploração vai funcionar nesse novo ambiente, porque a exploração sempre tem que acontecer, ela só vai mudando de cara”.

O contato maior com a família e o tempo economizado da ida e da volta ao trabalho, sobretudo para quem tinha que pegar transporte público, foram as maiores vantagens do teletrabalho apontadas pelos entrevistados, e nelas não deixou de estar embutida, mesmo depois das vacinas, a proteção contra o coronavírus. A entrevistada número 5, trabalhadora bancária 45 anos, entrou em teletrabalho integral em março de 2020, como quase todo mundo, e teria de voltar ao presencial em outubro do ano passado, mas conseguiu autorização para continuar nesse esquema alegando, principalmente, o medo da pandemia.

“Começou um movimento de volta, e eu já tinha ideia de que não queria voltar. Fui tentando e consegui, pelo menos até 31 de dezembro estarei em home office já autorizado, salvo se não vier nenhuma determinação da Caixa dizendo o contrário. (...) Tenho muito medo da contaminação e percebi ao longo do retorno que, assim, as pessoas não iam ficar de máscara, então eu entrei com um pedido psiquiátrico, e isso tem se mantido, apesar de que, faz uns 20 dias, eu fui no presencial e peguei Covid. Fiz um ‘auê’, mandei email pra todo mundo, comprovou o meu medo de que se eu voltasse pro presencial ia pegar, apesar de eu não ter tirado a máscara em nenhum instante, tava invicta”.

Ao apontar as desvantagens do teletrabalho, boa parte dos entrevistados relatou a sensação de trabalhar mais do que no presencial. Para isso contribuiu, na maioria dos casos, um excesso de reuniões pelo computador, o que fisicamente seria impossível de acontecer na jornada presencial. A perda do convívio com os colegas e a preocupação com a própria privacidade também foram apontados por quem viu desvantagens no novo formato, enquanto alguns só conseguiram citar, como única desvantagem de trabalhar de casa, a possibilidade de não poder mais fazer isso, ou de ter que sair do teletrabalho integral para o híbrido. Entre esses está o entrevistado número 21, morador de Salvador, engenheiro que trabalha com cibersegurança.

“Integral pra todo o sempre, não vai voltar nunca mais presencial, graças a Jesus. Eu tô no teletrabalho já tem mais de um ano. Isso inclusive foi um atrativo pra eu trocar de empresa. Eu tava na Braskem, no Pólo Petroquímico de Camaçari, sou engenheiro de formação, mas vi que não era pra mim, ficar batendo ponto, acordando 4 horas da manhã, gastando três horas com deslocamento pra ir pra planta. Pela empresa atual me oferecer uma perspectiva melhor de qualidade de vida e de carreira, eu acabei saindo da Braskem. Na Braskem eu comecei presencial e aí por conta da pandemia, estagiário não podia mais pisar o pé na planta, fiquei remoto. Agora, a experiência remoto na Braskem foi muito ruim, porque apesar de eles terem uma estrutura muito boa em termos de sistemas digitais, em termos de sistemas físicos, não, então, por exemplo, eu tive que trabalhar com o meu computador pessoal, estagiário não tinha, e nem todo mundo que era colaborador mesmo tinha computador próprio. Já na empresa atual, não, mesmo estagiário eles mandaram uma máquina extremamente potente aqui pra minha casa, que é a máquina que eu trabalho até hoje”.

Com a aprovação quase geral e irrestrita na área de TI, foram as mulheres, minoria na categoria, que revelaram as dificuldades do formato, como mostrou o dirigente do Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados, Informática e Tecnologia da Informação do Estado de Pernambuco (SindPD-PE).

“Durante a pandemia a gente fez uma enquete tentando pegar principalmente as mulheres, como estavam na questão do teletrabalho. A gente percebe que no caso das trabalhadoras, que hoje é uma minoria em TI, é em torno de 25% a 30% de mulheres,

essas pontuam as dificuldades do teletrabalho, se tem algumas que preferem, por conta do cuidado com os filhos, outras começam a colocar essa questão da sobrecarga. (...) apareceu dois movimentos, todo mundo querendo ficar em casa, porque é mais barato, e teu filho, com qualidade de vida melhor etc, mas pontuando a sobrecarga, especialmente as mulheres. A maioria é favorável, daí o nosso foco na questão de saúde, na questão da desconexão, que a gente acha que aí, sim, tem uma brecha de um diálogo pra mostrar que não é tão legal assim”.

Nesse diálogo, os sindicatos terão de superar novas dificuldades impostas, justamente pelo teletrabalho, à própria atividade sindical, como lembrou dirigente do SindPD-RJ.

“Você faz reunião virtual, tudo bem, já tive 500, 600 com janela virtual, mas você tira o processo de mobilização, de paralisação e até de greve, você não tem como saber se aquele trabalhador fez ou não fez a greve, ele tá em casa, como é que você vai saber se ele fez ou não fez? O cara pode votar pela paralisação de duas horas, três horas, deflagrar uma greve, mas você não tem como saber efetivamente se o cara participou ou não. Eu acho essa parte totalmente ruim pro movimento sindical, você já presencial, falando com o trabalhador in loco, visitando a sala, falando com ele lá embaixo, na hora de almoço, já é ruim pra você unir, trazer o trabalhador, imagina agora, ele em casa”.

O dirigente do Sindipetro-MG, endossa essas palavras numa mostra de que tal dificuldade é comum a todas as categorias.

“O teletrabalho traz pra nós alguns problemas que a gente não tinha, de comunicação, de acesso aos trabalhadores, até mesmo de sindicalização, de qual sindicato me representa, se tem um trabalhador que tá numa determinada região fazendo teletrabalho, mas ele mora num outro lugar, então é uma dinâmica nova, traz algumas dificuldades importantes pra organização do trabalhador, enfraquece de alguma maneira, distancia o trabalhador do sindicato e a gente vai precisar aprender a lidar com isso e tentar trazer esses trabalhadores, arrumar novas formas de se comunicar com esses trabalhadores”.

1 - PROCESSAMENTO DE DADOS

Nem tudo é maravilhoso no paraíso

Nem na categoria mais afeita ao teletrabalho, nem com o perfil que melhor se adapta ao home office o trabalhador pode ter a garantia, hoje em dia, de que tudo está perfeito na frente do computador por horas seguidas. Nem aqueles que mais aprovam o formato, como a entrevistada número 19, 19 anos, de Recife, em teletrabalho integral, que jamais teve jornada 100% presencial nas três empresas de TI nas quais trabalhou desde setembro de 2020 “e nem teria”. “Pode me oferecer assim hoje, nunca, não faria mais isso”, garante ela, que se diz “totalmente acostumada e aprovando” o teletrabalho.

Pois aos 19 anos, acumulando o trabalho com o estudo num curso à distância de gestão de TI e dando duas aulas semanais num projeto social, também pelo computador, a entrevistada consegue identificar bem os efeitos desta rotina em seu corpo.

“Eu passei a usar óculos um tempo, acho que foi logo depois que eu comecei a trabalhar. Eu não tenho miopia, não, só tenho astigmatismo, que é por causa da luz. Ele (óculos) é literalmente só pra trabalho, não uso o dia inteiro”.

E na sua mente.

“Eu tive ansiedade, muita ansiedade, só que a gente tem plano de saúde, também tem psicólogo disponível e eu fiz terapia desde que eu entrei, desde o ano passado. Comecei em janeiro do ano passado na outra empresa e desde a outra empresa eu já faço terapia, já passei por umas três psicólogas”.

A entrevista número 19 ganha uma ajuda de custo de R\$ 100 mensais pelo home office, valor mais ou menos dentro da média do que vem sendo pago pelas empresas particulares de TI, enquanto as empresas públicas, até agora, não pagaram nada, de acordo com o servidor da Dataprev.

“Com as empresas públicas, Serpro, Dataprev, a gente não conseguiu avançar ainda pra uma ajuda de custo. Nas empresas particulares, não que seja obrigatório, tá na convenção coletiva de trabalho que cada empresa negocie com seu sindicato. Tem muita empresa negociando e tem uma ajuda que geralmente varia de R\$ 80 a R\$ 120 por mês, R\$ 150, tem pouquíssimas empresas que pagam R\$ 200, mas é aquela empresa que tem aqueles analistas desenvolvedores, que quer segurar o cara, mas as empresas públicas, eu sou da Dataprev, agora mesmo ela fechou um acordo que não é obrigatório, é opcional. Em muita empresa particular acaba sendo obrigatório, por isso tem ajuda financeira. Nas empresas públicas, não, Dataprev é opcional, então é assim: quer desse jeito? Não tem ajuda de custo, a única coisa que a empresa fornece é a cadeira, tem que

ir lá buscar o maquinário, a Dataprev também disponibiliza o computador, mas ajuda de custo, nenhuma, você arca com seus custos.”

No Serpro, Serviço Geral de Processamento de Dados, empresa de TI do governo federal, não houve acordo. Quem foi posto em teletrabalho integral por conta da pandemia e continua até agora neste formato faz parte, ainda, de um projeto-piloto. É o caso do analista de sistemas, entrevistado número 20, de 40 anos.

“Comecei a trabalhar no home office no dia 17 ou 18 de março de 2020, por conta da pandemia. A empresa já tinha uma experiência de teletrabalho, mas tinha suspenso. Com a pandemia, eu acho que 95% da empresa, a força de trabalho foi trabalhar em casa, inclusive TI. Foi de uma hora pra outra e de lá pra cá a gente teve algumas mudanças, uma delas foi que a empresa instituiu um projeto-piloto para trabalho remoto e esse projeto-piloto já vem desde o ano passado, já há inclusive questionamentos sobre até quando, porque estamos trabalhando nesse formato há mais de dois anos e a gente tá falando piloto ainda”.

Também diretora do SindPD-RJ, entrevistada número 26, 67 anos, trabalha na BB Tecnologia e Serviços (BBTS), a empresa de tecnologia do Banco do Brasil, antiga Cobra Computadores. Além do mesmo computador e da mesma cadeira usados no presencial, ela ganha R\$ 80 mensais da empresa para trabalhar os cinco dias da semana de casa. Com a dupla jornada, e sentindo falta de contato humano, a entrevistada decidiu criar seu próprio sistema híbrido.

“No dia 17 de março de 2020 eu entrei em home office por conta da pandemia, e continuei em home office, acho que não volto pro presencial, volto um dia ou outro esporadicamente, mas de forma definitiva, acho que não. Meu caso é meio diferenciado, como sou dirigente sindical também, do SindPD-RJ, e sou da diretoria da associação de empregados da empresa, volta e meia trabalho de lá, da associação, ou quando preciso ir ao sindicato. Trabalho numa área vital pra empresa, que é o cadastro, gestão de contratos com fornecedores, aditivos de contrato, sou analista, pra esse tipo de trabalho ficar em casa eu acho bem interessante, até porque não tenho criança pequena, só tenho um gato aqui, então tenho mais tranquilidade pra pensar, pra elaborar as coisas, mas é diferente você não ter os colegas do lado pra trocar ideia, é tudo online, fica aquele delay, é estranho, confesso que ainda não me acostumei totalmente, mas tudo tem um lado bom e um lado ruim”.

No caso da entrevistada número 26 e de outros colegas da BB Tecnologia e Serviços, a adaptação ao teletrabalho integral faz parte de uma disputa judicial, e tornou-se uma questão vital para não ter que trocar de cidade.

“A sede da BBTS era no Rio de Janeiro, aí mudou pra Brasília, então muitas pessoas ficaram sem cargo no Rio, quem não podia ou não queria ir pra Brasília ficou sem cargo no Rio. Eu não quis ir pra Brasília, não fazia sentido, eu sou diretora de um sindicato do

Rio de Janeiro, como é que eu vou pra Brasília? Então muitas pessoas foram cedidas pra outras empresas, tipo Susep, CVM e outras, conseguiram a cessão, e outros não quiseram ou não conseguiram a cessão e ficaram aí no limbo, então a gente tá pagando pra ver, o sindicato entrou com uma ação contra essa obrigatoriedade de ir pra Brasília, o que no home office não faz sentido, e a gente ganhou, a empresa recorreu, então tá naquele negócio, por enquanto a gente tá aqui, vamos ver, eu tô no Rio de Janeiro com os meus colegas aqui do Rio, mas a gente é locado em Brasília, é uma mudança muito grande”.

Diante de uma situação dessas, ficou mais difícil negociar melhores condições para o teletrabalho integral, conta a entrevistada, que define como a maior dificuldade do momento a mudança de mentalidade da gestão da empresa no governo federal.

“O pessoal do Rio de Janeiro, que eu represento, sentiu muito o medo de mexer nisso por conta da nossa situação, porque a gente tá alocado em Brasília. Se tiver que voltar presencial eu vou ter que ir pra Brasília? E aí? Aí realmente foi mais complicado. (...) A gente tá verificando que mudou muita coisa, mas não mudou por conta da pandemia, foi por conta de mudanças de diretoria do Banco do Brasil e da empresa. A diretoria da BBTS hoje é toda do banco, não tem mais nenhum funcionário da BBTS na nossa diretoria, tudo cedido pelo banco, então vem muito com aquela mentalidade de benefício só pra empresa”.

Assim como a entrevistada número 26 e o entrevistado número 20, do Serpro, também é diretor sindical, do SindPD-PE, e reconhece que os desafios ainda são muitos com relação ao teletrabalho.

“É um desafio pra quem tá no mundo sindical e acompanha a evolução da relação do trabalho, é um desafio entender o que tá acontecendo. No sindicato a gente tem muita preocupação, direito à desconexão, faz discussões, na teoria é uma coisa, quando você vai pra prática é outra, e negociações coletivas acontecendo, as assembleias, homologações e tudo mais, mas eu acho que ainda tá um pouco longe da gente entender isso tudo que tá acontecendo”.

Uma das grandes indagações sobre este futuro desconhecido, para o entrevistado número 20, vem de fora, das empresas estrangeiras que contratam funcionários no Brasil. Já no Serpro, o movimento que ele tem percebido é outro, de muitos funcionários deixando a empresa estatal para morar no exterior.

“Os que saem do Serpro terminam sendo aqueles casos de ir morar fora, muita gente é Canadá, Portugal, Alemanha, a cada dois, três meses chega uma notícia, fulano saiu em Brasília, aqui em Recife já teve casos, lá no Rio de Janeiro, em Curitiba, pessoas que vêm saindo. (...) Hoje a gente vê as pessoas aqui trabalhando numa empresa de fora, então como é que funciona isso do ponto de vista da relação do trabalho, o cara tem um empregador lá fora, trabalha de home office aqui, é isso que a gente tem discutido, é muito desafio ainda pela frente”.

Ilha da flexibilidade

Em Recife tem uma ilha, onde fica o antigo porto que deu origem à cidade. Nessa ilha foi criado o Porto Digital, parceria público privada incluindo empresas multinacionais, que ajudou a fazer da capital pernambucana um dos polos mundiais na produção, por exemplo, de jogos eletrônicos. Por lá, relata o dirigente do SindPD-PE, ser empregado de uma firma estrangeira é algo comum e a realidade do teletrabalho é muito anterior à pandemia.

“Aqui em Pernambuco tem o que a gente chama de Porto Digital, é um hub de uma parceira do governo do estado, governo do município e as empresas de tecnologia de informação, mais de 350, 400 empresas, e já tinha aqui uma relação grande com multinacionais. Aqui é um dos polos de programação de games, na empresa Cesar, tem a Google e outras empresas que tavam lá vinculadas, então já tinha essa dinâmica de pessoas daqui trabalharem pra essas outras empresas e vice-versa, então a questão de teletrabalho já era presente e demandada de alguns anos antes”.

Uma das maiores vantagens do teletrabalho integral, segundo a entrevistada 19, é a flexibilidade de seu horário, que lhe permite a tripla jornada sem sair de casa.

“É bem flexível, eu paro, tô com um tempinho livre, já varre a casa, lava o prato, aí senta de novo, volta, é bem tranquilo, eu trabalho em dois lugares, eu dou aula de noite de TI também pra um negócio social, é remoto também, não são todos os dias, sou tipo um free lancer. Terça e quinta, mas é bem assim imprevisível, no próximo mês eu já vou tá num horário diferente, o que seria impossível se eu tivesse presencial, eu nunca faria isso, mas a gente tem muita flexibilidade de horário em casa, o dia consegue ser muito mais livre, da gente conseguir fazer as coisas que a gente precisa pra semana andar, acho que esse é o principal ponto, porque eu gosto tanto do home office”.

Tal flexibilidade, para o dirigente do SindPD- PE reforça um imaginário de liberdade, dando a ideia do paraíso, que só dificulta o debate. Mas na visão do dirigente, por outro lado, amplia o tempo de trabalho, em um contexto de precarização de trabalho, de baixos salários, permite ao trabalhador organizar o tempo para ter mais de um “job”. Mas isso não é liberdade, é ampliação de jornada devido à pauperização da classe trabalhadora.

“É uma relação de trabalho pernicioso, e tende a ser mais pernicioso pro trabalhador por conta da descoletivização e da sobrecarga, das metas, você perde a noção de jornada claramente. Na área de TI isso é um debate complicado, porque trabalhar usando as tecnologias é um ponto que muita gente, principalmente os mais jovens acham fantástico, não ter que se deslocar, aí tem a questão das imagens do Vale do Silício, lembra aquela coisa da empresa que eu vou de bermuda, que eu vou quando quero, vou jogar pingue

pongue, que eu me deito lá, esse imaginário de um trabalho muito legal, boa parte da categoria tem esse imaginário. Nesse imaginário entra a questão do teletrabalho”.

E é exatamente por permitir trabalhar para qualquer empresa em qualquer lugar do planeta que a flexibilidade de horário é mais importante para a maioria da categoria do que, por exemplo, qualquer regulamentação.

“(…) apareceu um emprego em Portugal, tem gente que saiu da empresa pra trabalhar pra fora do país, ou o contrário. A empresa topou, tô indo morar em Portugal, tô trabalhando de lá, então é um componente, e pra fazer uma discussão do ponto de vista sindical, dos direitos dos trabalhadores, de disputa pelo tempo do trabalho, que uma das questões centrais do sindicalismo é disputa pelo tempo, não é fácil. Ao mesmo tempo eles dizem, eu quero trabalhar assim, o imaginário passa a ideia de que é assim, aí é uma categoria que é facilmente dominada pela lógica da flexibilização do ponto, de não ter o ponto, flexibilização de jornada, pra eu poder organizar a minha jornada como quiser, então por isso que a gente tem insistido nesses elementos, disputa de tempo, desconexão, tempo à disposição, pra ter um mecanismo de controle, pra tentar trazer pra categoria o debate e dizer, ‘ó, você pensa que tá mais livre, mas você não tá mais livre, você tá mais sobrecarregado e tá mais conectado na empresa”.

É mais ou menos essa a situação da entrevistada número 27, 53, trabalhadora da Dataprev que está em teletrabalho integral desde março de 2020.

“Eu fico direto sentada, até porque eu fico recebendo serviço, aí quando não tem nada caindo eu saio da tela onde tô vendo o meu computador lá na empresa, que eu acesso daqui o computador na empresa, aí eu mudo de tela e às vezes olho assim na internet pra resolver alguma coisa, pra ler um email, mas tudo ligado aqui ao computador. A televisão fica me acompanhando, aí quando me chama a atenção, alguma coisa que tá passando, aí eu olho, mas eu fico o tempo inteiro sentada vigiando o computador pra ver se vai cair um serviço”.

A entrevistada 27 teve de se mudar para a casa da mãe, para ajudá-la num tratamento de saúde, e por isso solicitou à empresa permanecer no regime de home office, apesar de achar que trabalha mais nesse formato do que no presencial.

“Eu converso com outros colegas e eles relatam a mesma coisa, a gente tem a noção de que tá trabalhando mais do que se tivesse na empresa, porque na empresa tem a pressão de, ‘pô, você ainda está aí, não foi embora’, só que você já está em casa, então muitas vezes até o colega que pega num horário estendido ao seu tem uma dificuldade, um problema, aí te pergunta, tu entra pra ajudar, e muitas vezes termina o expediente e você continua, você perde meio que a noção de tempo e vai adiante. Eu ligo o computador antes das sete horas da manhã, eu faço horário de 7h às quatro, mas às vezes eu fico até 18h, até 19h, você nem percebe porque acaba trabalhando com uma televisão ligada, porque te falta aquele contato diário com os colegas de trabalho, então você ouve aquela outra voz que você estaria ouvindo daqueles seus colegas conversando, fazendo perguntas, aquelas brincadeiras que têm no setor, isso faz muita falta, e nisso você

esquece dessa questão de horário, porque no trabalho vem um colega, te chama pra almoçar. Dentro de casa esses horários se confundem, então os horários fixos que eu tinha na empresa, desde que comecei nessa modalidade eu já não tenho mais”.

Também funcionário da Dataprev, o entrevistado número 25, 54 anos, tem outra relação com o tempo trabalhando de casa, livre do intenso trânsito entre Niterói (RJ), onde mora, e a sede da empresa no Rio de Janeiro. Ele também sente falta do convívio com os colegas, mas não a ponto de sequer imaginar sair do teletrabalho integral.

“Pra mim a opção do teletrabalho foi pela qualidade de vida. Acordo cinco horas da manhã, vou dar uma caminhada, vou correr, volto, tomo o café tranquilo, aí sempre ligo o equipamento antes das 8h, então me sinto extremamente tranquilo e feliz com relação a essa opção que me foi dada, porém tem essa parte, sim, a gente conversava, brincava, tem esse relacionamento, pessoas, que me faz um pouquinho de falta, mas quando tem essa necessidade eu sempre falo, olha, vamos almoçar, tento suprir isso dentro de algumas situações que às vezes eu até crio, mas em via de regra eu tô super satisfeito, tirando essa parte do relacionamento, que é lógico, eu tenho quase 35 anos na empresa, então é uma parte da minha vida, sinto essa falta, sim, de conversar, brincar, mas tô sempre entrando no aplicativo”.

Sem qualquer garantia de se manter no regime, apesar de ter alterado seu contrato, o entrevistado número 25 tem hoje, como uma de suas principais preocupações profissionais, conseguir permanecer em home office.

“Eu faço de tudo pra ficar em casa, mantenho uma meta de serviço que corresponde à necessidade da empresa, pra não deixar nenhum tipo de conta solta, tô sempre atuando da melhor forma possível pra manter justamente esse home office. (...) Tenho essa garantia de contrato que a princípio estou mantendo home office, juridicamente falando, eu estou em home office, mas pode ser que, por exemplo, o governo mude alguma coisa na frente, a gente não sabe, a coisa pode ser modificada, então o contrato mesmo rege isso, se houver modificação por parte da empresa, necessidade de serviço, enfim, alguma coisa similar a essa, a gente provavelmente tem que retornar, é o jeito, aí é uma questão interna deles, se eles acharem por bem o retorno, a gente infelizmente retorna sem muito o que fazer”.

Outro funcionário da Dataprev, entrevistado número 24, 54 anos, também está em teletrabalho integral desde março de 2020, “de segunda a sexta, das sete da manhã às quatro da tarde”. Ele também diz trabalhar mais do que no presencial, mas sem pressão.

“No teletrabalho eu acabo ficando até mais tarde, porque tem que fazer algumas coisas, você já tá em casa mesmo, aí você faz, quando eu vejo é cinco da tarde, cinco e meia, aí eu encerro, mas não tem pressão assim pra ficar mais tempo, eu que fico, porque eu tô em casa mesmo, quando eu não tenho nada pra fazer assim, eu continuo até umas cinco, cinco e meia, e encerro”.

Ele defende o sistema híbrido para evitar não só o isolamento dos colegas, como, em tempos de privatizações aceleradas, a própria perda do emprego.

“É uma coisa positiva, mas tem que ter um acompanhamento maior, tô achando uma coisa assim muito solta, e é difícil também pro sindicato tá junto, as pessoas em casa não têm contato. Ano passado a gente fez assembleia virtual, é esquisito, então eu acho que o modelo híbrido seria uma saída melhor. (...) Muito isolado, você fica, você perde aquele contato com a empresa, é estranho, você não conversa com o gerente, fica tudo assim pela internet, só escuta a voz dos caras, não acho legal, não, fica muito esquisito e acho que a gente fica muito vulnerável, essa coisa de privatização, acho que não é legal, não, de repente menos pessoas pra fazer o mesmo serviço, eu acho meio perigoso esse negócio, empresas públicas, a gente tá se expondo, é meio perigoso, não tem um sistema pra aferir se o cara tá trabalhando, se o cara tá na praia, sei lá, acho que tá muito esquisito isso”.

A opinião do entrevistado 24 sobre o melhor formato para o teletrabalho coincide com o que vem sendo defendido pelo movimento sindical da categoria, diz o dirigente do SindPD-RJ.

“Acho que o híbrido vai ser o caminho, é o melhor, o próprio trabalhador tá sentindo falta daquele convívio com as pessoas no ambiente de trabalho. A reclamação que eu mais escuto é que hoje trabalha mais do que trabalhava, porque você presencialmente tem aquela hora de sair pra tomar um café, o fumante tem aquela hora de descer pra fumar, hora do almoço, de casa você não consegue remanejar esses horários”.

Com uma alternância média de três dias em casa e dois na empresa, como pensam os sindicatos, ou com uma periodicidade ainda maior para as jornadas presenciais, como defendem algumas empresas, o fato é que, de acordo com dirigente do SindPD-PE os próprios empresários do setor já começam a ver necessidade de trazer o funcionário, pelo menos de vez em quando, para a empresa.

“Em geral, onde a gente tá tentando esse modelo é nessa linha de três em casa e dois presencial, agora, as empresas privadas, o Cesar, Tempest e outras colocam que tem o modelo híbrido, mas assim com uma quantidade de idas presenciais menores, tipo uma vez por semana, períodos maiores, mas também começa a ter aquela lógica que é o seguinte: eu vou ter o modelo híbrido, vou ter reuniões, acompanho com periodicidade pra ter o conceito de equipe funcionando, mas terei algumas pessoas full time em teletrabalho. Quem? Aqueles que moram fora do Recife, esses vão ficar full time, então, pra não perder determinados técnicos eles vão trabalhar o full time pra determinadas pessoas. Outras empresas, fazem somente o modelo flexível, o trabalhador trabalha onde quer, se quer ir pra sede, vai, se não quer ir pra sede, não vai. Nós hoje defendemos que seja modelo híbrido, pra que tenha pelo menos periodicamente uma presença coletiva na empresa, pra manter a interação profissional e a integração entre as pessoas no isolamento, e também alguns empresários percebem que alguns trabalhadores não ficam bem no teletrabalho, seja do ponto de vista da sua produtividade, seja do ponto de vista

da sua saúde mental, em algumas mesas eles relatam que teve pessoas que pediram pra voltar porque não tavam sentindo-se bem trabalhando isolado, então esse é um ponto interessante, importante.”

Morando na Bahia e trabalhando numa empresa de Pernambuco, o entrevistado número 21, é um desses trabalhadores que devem permanecer sempre no teletrabalho integral. Ele reconhece os prejuízos da perda do convívio com colegas, mas não deixa de tecer sua argumentação para mostrar que não há obstáculos intransponíveis para quem quer se manter em home office os cinco dias da semana.

“Entendo que o fator humano não substitui. Dá pra desempenhar um ótimo trabalho remoto, mas são realidades diferentes, claro que em termos de conexão humana, eu vou fazer uma analogia até capacitista, peço até desculpa, mas quando a pessoa perde a visão ela acaba adquirindo habilidades mais aguçadas nos outros sentidos, então, por exemplo, é óbvio que você me enxergar, enxergar a minha expressão não verbal ajuda no entendimento do que de fato eu quero comunicar, só que o tom de voz, as pausas, a maneira que a gente vai se comunicar, dada essa limitação, também vai se aperfeiçoando com o passar do tempo, sacou?”

Bem adaptado ao teletrabalho integral, com boas condições de ergonomia e tempo livre para sair e se exercitar a hora que achar melhor, o entrevistado número 24 acredita que a empresa teria condições de pagar uma ajuda de custo pelo home office, que ele só recebeu enquanto foi estagiário. Antes de reivindicar, porém, ele pesa outras condições na balança e acaba se dizendo em dúvida.

“Acho que a empresa poderia de alguma forma dar algum tipo de benefício para a economia que ela tem em espaço físico, em ar-condicionado, em aluguel maior de sala e tudo mais. Ao mesmo tempo, sinto que estar dentro de uma cultura flexível, nem tudo é dinheiro, então, pelo fato de eu poder sair no meio do expediente pra treinar, por exemplo, pra fazer academia, tem hora que eu não quero treinar às 18 horas, vou treinar às 16h, eu fecho a minha agenda, não tenho reunião, volto e aí se alguém falou comigo, não, véio, saí, fui treinar e tal e todo mundo respeita, então eu ainda não tenho opinião formada sobre isso, acho que poderia ter, seria massa, ter esse estímulo é sempre bom, mas especificamente eu não sei que tipo de benefício seria apropriado pra esse tipo de situação”.

A sobrecarga é feminina

Servidora na Secretaria Estadual de Desenvolvimento Sustentável do estado do Ceará, entrevistada número 26, 50 anos, também é pesquisadora do Observatório de Políticas Públicas do Mundo Rural e entrou em regime de home office em março de 2020.

Durante um ano, pelo menos, ela ficou no teletrabalho integral e sofreu as agruras comuns às mulheres que, de uma hora para outra, viram o trabalho invadir a rotina doméstica e vice-versa.

“Foi um período muito complicado, porque primeiro não tinha horário, às vezes nove horas da noite a gente ainda tava em reunião. Eu tinha uma internet mediana, tive que melhorar, porque eram três pessoas em casa, eu e meus dois filhos, meu filho no terceiro ano do ensino médio, minha filha no Projeto de Conclusão de Curso da faculdade, então imagina, a filha escrevendo pra sair da faculdade, e outro fazendo preparação pra entrar na universidade e eu tendo que trabalhar. Eu não tinha um escritório, aí acabei pegando uma parte da minha sala e organizando com esse notebook que foi disponibilizado pela minha empresa, pela minha instituição, e acelerei a internet de casa, tive que mudar o plano e criar um certo ambiente”.

Diante dessa dificuldade de adaptação, a servidora se viu às voltas com um problema que, até então, nunca tinha vivenciado: a dificuldade para dormir.

“Eu nunca tinha feito uso de remédio pra dormir. Não sei se era porque ficava muito tempo no computador, enfim, eu reduzi muito o meu tempo de sono, coisas que eu nunca tinha tido, insônia, eu chegava em casa, tomava o banho já dormia normal, não oito horas, porque você vai dormir dez, dez e meia, você acorda 6h, eu moro a uma hora do meu trabalho, então eu saía de casa 7h, ainda tinha que deixar filho na escola, mas pelo menos seis horas, sete horas era tranquilo, não vou dizer que eram oito horas direto toda noite, mas era um sono tranquilo e regular, sem uso de nenhum tipo de ansiolítico nem remédio pra dormir nem nada e nesse processo de pandemia, lá em casa os três, eu, meu filho e minha filha, tivemos que entrar, meus dois filhos com estabilizadores de humor, e eu entrei com remédio pra dormir”.

A entrevistada número 26, da BBTS, não tem uma rotina doméstica tão atribulada quanto a outra entrevistada, mas também não consegue se livrar da invasão dos afazeres de casa em seu expediente de trabalho.

“Esse é o grande problema do home office pra mulher. Eu não tenho ninguém, eu tenho uma faxineira que vem de 15 em 15 dias, então o resto é comigo, até aí tudo bem, só que, eu não sei como homens trabalham isso, eu tô aqui trabalhando, tô olhando pro meu móvel tô vendo uma poeirinha, no intervalo, em vez de tomar meu café tô lá passando paninho, vou deixar a carne temperada pra fazer pro jantar, então a gente acumula muita função. Por exemplo, eu quando tava no presencial fazia minhas refeições na rua, agora, não, é em casa, aí eu faço pra mim, faço pro meu filho e vai, né, quer dizer, a gente acumula muita coisa, por isso que a gente cansa, mas consegue”.

Moradora de Fortaleza, a entrevistada número 23 tem certeza que o teletrabalho foi uma experiência muito mais prazerosa, por exemplo, para seu irmão, funcionário da Dataprev, do que para ela.

“No meu caso, eu não gostei, não foi uma experiência interessante, primeiro porque a gente tinha essa dinâmica de ter mais coisas pra além do horário do trabalho, porque, por exemplo, no estado, 17 horas, a gente tem um sistema de rede, a rede cai. Em casa não tinha esse respeito, digamos assim, essa rigidez tanto do horário quanto dos dias, então tinha coisa que era no fim de semana, tinha coisa que passava das cinco horas da tarde, da gente ter reunião que começava quatro horas e ia até sete, oito horas da noite. (...) Meu irmão teve Covid e eu fui ficar lá com a minha mãe, minha mãe mora com ele. Pro meu irmão o teletrabalho foi muito bom, tanto é que a Dataprev entregou o prédio, a Dataprev não tem mais prédio aqui, e deu suporte pra ele, mandou cadeira, mandou computador, fez plano de internet melhor pra quem não tinha, então, olhando pra condição de trabalho que a Dataprev deu pro meu irmão, eu diria que o teletrabalho pra ele foi ótimo, ele inclusive disse isso. A gente tem uma casa numa praia que fica a duas horas daqui e ele foi pra lá com a minha mãe e o meu sobrinho, porque o meu sobrinho estava de aulas remotas, minha mãe já tem uma certa idade, tem Alzheimer, e ele mora em apartamento, então ele foi, a minha cunhada é assessora de comunicação e conseguia tipo, segunda, terça e quarta ela ficava em Fortaleza, quinta, sexta, sábado, domingo ela ia pra lá, então pra ele o teletrabalho foi muito bom, ele conseguiu ir pra um local muito mais saudável, mais arejado, ele ficou cinco meses direto morando na casa da praia, era o que eu queria na vida”.

Em Pernambuco, o entrevistado número 20, do Serpro, pode vivenciar a mesma experiência do irmão da outra entrevista no Ceará, experiência essa que seria inviável se ele não estivesse trabalhando em regime de teletrabalho integral.

“Eu sou do interior aqui de Pernambuco, sou da cidade chamada Garanhuns, e nesse período da pandemia eu fui muito lá. Eu ia em finais de semana específicos, às vezes como Natal, Semana Santa, algum feriadão, ia pra lá, fica a 230 km aqui da capital, e com a pandemia e o trabalho remoto eu pude ir pra lá pra ficar umas temporadas, então passava 10, 15 dias, voltava, depois passava mais um tempo, lá tem um clima, inclusive, é em cima de uma serra, é melhorzinho, não é frio, mas é mais frio um pouquinho, tive essa oportunidade que pra mim foi uma experiência muito interessante, muito boa, lá minha família tem uma casa, então a casa já é uma estrutura melhor, com mais espaço, você leva lá as crianças, cachorro, então foi uma coisa que o trabalho remoto proporcionou, também pela pandemia”.

Separado, pai de duas filhas pequenas, o entrevistado número 20 diz ter que acumular alguma atividade doméstica quando está com as crianças, mas só de vez em quando.

“Eu sou separado da minha esposa, temos duas filhas, então tem aquela dinâmica de dividir a convivência, a guarda, final de semana e durante a semana também, por exemplo, agora elas estão comigo, a maior parte do tempo eu fico só, quando elas tão comigo a babá também fica aqui, então não é todo dia também, mas de vez em quando eu tenho que fazer o almoço aqui, e a correria piora, você parar um reunião entre 12 e

12h30 pra ir preparar um almoço, pra lavar a louça, pra duas, duas e meia já tá aqui de novo a postos, é bem corrido”.

Para reduzir essa sobrecarga, os sindicatos focaram em conquistas pontuais nas negociações, principalmente na maneira como a empresa deve se comunicar com os funcionários em teletrabalho, como relata o dirigente do SindPD-PE.

“Essa questão da comunicação por email, por zap, por exemplo, a gente tentou tanto no município como no estado, conseguiu colocar a ideia de que a comunicação da empresa com a pessoa não era pelo WhatsApp. Por quê? Simples, o Whatsapp você tá ali, toda hora chega mensagem, vai chegar mensagem do trabalho você vai tá conectado no trabalho, diferente de chegar um email. Você agora não tá toda hora olhando o seu email. Na rua, não, na rua toda hora você tá puxando o celular do bolso e olhando se tem mensagem, você vai ver a mensagem do seu trabalho, então que não seja por esse meio de mensagem instantâneo, a comunicação, é uma disputa importante de fazer, essa forma da conexão não ser por meio de mensagem instantânea, isso é o mais pernicioso”.

Com relação a interferências na vida familiar, algumas exigências das empresas, que chegaram a virar norma por curto espaço de tempo, hoje são lembradas pelo diretor do SindPD-PE com ironia, de tão inviáveis na prática.

“Até tem uma coisa engraçada, que na empresa estadual, o órgão estadual, uma das coisas que queriam colocar, e que a gente tinha discutido que não era bem assim e de repente virou texto, eles queriam colocar que tem que ter um ambiente silencioso, sem ruídos auditivos nem visuais, aí eu brinquei: vocês tão querendo um nirvana, né, vocês esqueceram que todos nós, eu tava aqui, eu mostrava pra eles, eu tô num quarto, quantos de nós estamos assim, aí a pessoa dizia, é verdade, eu tô trabalhando na sala de casa, até gente da direção do órgão, trabalhando da sala de casa. Como é que você controla? Eu tô aqui no quarto, tranquei minha porta, meu neto chega, invade o quarto, pula em cima de mim, como é que eu vou impedir isso, aí o pessoal admitiu, que na verdade o filho passa, as pessoas passam, não existe essa coisa, vai existir se você topa financiar que a pessoa monte um escritório em casa, topam?”

Servidor da Secretaria de Fazenda do estado de São Paulo, o entrevistado número 22, 54, teve dificuldades com o equipamento e com o lugar para trabalhar no início de sua atividade em home office.

“Já foi tudo isso, hoje, por exemplo, eu tô no quarto do meu filho. No começo foi bastante difícil a situação de adaptar equipamento, porque o equipamento é seu, e aí eles determinaram uma coisa básica, um computador que tivesse uma funcionalidade básica, claridade no ambiente, não poderia ser um ambiente totalmente fechado, teria que ter ventilação, mas sem eles fazerem qualquer tipo de averiguação também, apenas a exigência caso houvesse a verificação, tinha que corresponder, mas aí não funcionou muito bem, nem na nossa parte, como na deles. O meu computador, por exemplo, não começou a corresponder muito bem àquilo que eles exigiam. Eles exigiam um mínimo,

eu tava um pouquinho acima do mínimo, mas também não era suficiente, então a gente foi obrigado a contratar mais internet, e depois mais internet, e também tive de trocar de equipamento, não tava correspondendo, eu troquei por outro, esse outro equipamento também começou a dar problema, e atualmente eu tô com meu equipamento um pouquinho melhor, mas eu tive que, por exemplo, pegar o PC gamer do meu filho pra conseguir atender”.

O entrevistado 22 atua por telefone, num serviço de cobrança e negociação com devedores do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS), e já tinha participado de um projeto-piloto de teletrabalho antes de pandemia, mas sem trabalhar de casa.

“Nosso trabalho tá voltado pra ligações telefônicas, pra cobrança de ICMS dos devedores e algumas vezes também é feito em cima do IPVA, e a Secretaria da Fazenda já tinha um projeto de teletrabalho antes da pandemia, que visava baratear os custos, também iria avaliar se valia a pena colocar o servidor pra trabalhar em casa, então eu participei antes de estar nesse trabalho de cobrança, na verdade não é bem uma cobrança, é mais uma conversa com o contribuinte pra ver se ele paga os débitos antes de ingressar na dívida ativa, nós fazemos então uma espécie de lembrete, mas antes desse trabalho eu participei desse projeto-piloto da Secretaria da Fazenda quando eu trabalhava na BEC, na Bolsa Eletrônica de Compras. Esse projeto-piloto, de 2015, tinha umas situações extraordinárias, ele foi um projeto-piloto de teletrabalho, mas você não ficava em casa, foi feito o teste com os equipamentos da própria Fazenda, você estando no ambiente de trabalho e aos poucos ia migrando algumas pessoas para ficarem em casa, e começaram a ficar três dias somente, alguns, dependendo da atividade, ficavam somente dois e os outros presenciais, e no meu desenvolvimento de trabalho, que eu trabalhava na parte financeira, eu não ficava nenhum dia em casa, eu ia ficar posteriormente quando as equipes fossem dando certo, então aí foi justamente nesse período que eu saí, então não dá pra contar como uma experiência propriamente em casa, agora os colegas tiveram”.

Em teletrabalho desde junho de 2020, o entrevistado 22 começou trabalhando os cinco dias de casa e atualmente cumpre um dia por semana de forma presencial. Ele defende este tipo de modelo híbrido.

“Começou em junho, integral em casa. Hoje só teve uma mudança, de fazer o presencial, logo que a pandemia começou a melhorar, a partir do final do ano (passado), ou começo desse ano, nós passamos a fazer presencial um dia por semana, é dia fixo, eu vou nas sextas-feiras. Particularmente eu gosto, também é bacana mesclar isso. A minha atividade, especificamente, eu fui até um defensor do teletrabalho porque, poxa, ligação pra empresa, pra tratar, pra orientar, tem que se deslocar até aqui por quê?”

Satisfeito com seu sistema de teletrabalho, o servidor da Secretaria de Fazenda paulista só acha que não seria nada demais receber alguma vantagem econômica pelo aumento de seus custos em casa.

“Eu acho que tudo que nós poderíamos talvez aprender com os outros países que estão há mais tempo nessa experiência de teletrabalho, de home office, seria melhorar a qualidade de vida cada vez mais, que também você pudesse ter um retorno disso. Se é vantagem pra o governo, no meu caso, o serviço público, em que a última fala do governador é que trouxe economia pro estado, eu acho que isso deveria ser revertido então em salários para os servidores que se dispuseram a atender as metas, a corresponder àquilo que é exigido, a dar uma qualidade no serviço público, então a vantagem, ela tem que ser o ganha-ganha, se o governo reconhece que ele ganhou, então isso teria que ser revertido pros servidores que estão nessa linha de frente (...) só pra você ter uma ideia, eu tinha uma conta de luz, por exemplo, que era 250 reais e eu cheguei a pagar 700”.

Muito antes da pandemia

“Teletrabalho é tecnologia da informação, é a nossa categoria, então teletrabalho já estava presente na categoria bem antes da pandemia. Na verdade, é um ponto que já aparecia como demanda dos trabalhadores, ou das empresas, já alguns anos antes da pandemia, especialmente na dinâmica da tecnologia da informação, pela possibilidade de pessoas serem contratadas pra trabalhar em outros locais, outros países e outros estados. Do ponto de vista do sindicato, essa demanda aparecia de algumas empresas, a empresa, digamos assim, líder do Porto Digital, que é o Cesar, que tem um acordo coletivo específico, muito particular, ainda é muito frágil, muito flexível, decorrente de como o Cesar se estruturou, dentro da Universidade Federal de Pernambuco, que criou uma cooperativa com seus alunos, seus estudantes, e essa cooperação foi explodida pela ação do sindicato no Ministério Público nos anos 2000, 2005, 2006”.

Ao falar das origens do teletrabalho na categoria que há mais tempo lida com essa realidade, o dirigente do SindPD-PE revela as dificuldades de se negociar benefícios neste formato tão adorado e elogiado por patrões e empregados. Tal mentalidade, segundo ele, teve forte influência nos primeiros acordos sobre teletrabalho da categoria, que datam de meados dos anos 2000.

“Essa explosão dessa cooperativa transformando-se numa empresa, numa associação, gerou uma negociação coletiva muito específica, então os trabalhadores de lá se colocavam de forma diferenciada. Você sabe como é esse pessoal que é ganho pela lógica do empreendedorismo, então no acordo do Cesar já há muitos anos que tem essa questão do trabalho à distância, não falando exatamente do teletrabalho, então do ponto de vista da negociação coletiva aí é que surge a questão pra gente, no Cesar, e depois em outras empresas que buscam a partir daí”.

No Rio de Janeiro, o dirigente do SindPD-RJ conta que o teletrabalho já está previsto na convenção coletiva, e que um eventual auxílio deve ser negociado entre trabalhador e empregador.

“A convenção coletiva é negociada entre sindicato patronal e o sindicato laboral. Aqui no Rio de Janeiro o sindicato laboral somos nós, o SindPD-RJ, e o sindicato patronal é TIRio (Sindicato das Empresas de Informática do Rio de Janeiro). Convenção coletiva é como um guarda-chuva, nada pode ser inferior àquilo, o que é negociado é o mínimo do mínimo, e as empresas particulares que querem dar um boom maior pros seus trabalhadores procuram o sindicato pra fazer acordos coletivos que sejam sempre superiores, nunca inferior, e dentro da convenção coletiva tá lá que tem a possibilidade de teletrabalho, desde que seja negociado entre empresa e sindicato, por isso que a gente tem muito acordo coletivo, porque ficaria muito difícil você amarrar, tem empresas que pra pagar 60, 80, 100 reais alega dificuldades, mas tem outras que podem pagar mais, então estipular isso na convenção coletiva acaba amarrando aquela empresa que pode pagar mais ajuda de custo pro trabalhador, por isso as negociações são individuais. Consta na convenção coletiva, mas tem que negociar, cada empresa tem que negociar conosco, o sindicato laboral.”

Com a pandemia, veio o estouro na procura por mais acordos coletivos sobre teletrabalho.

“Foi o boom, explodiu e isso veio até a constar em muitos acordos coletivos. Aquele momento, assim, a priori, o que a gente negociou primeiro foi com as empresas particulares, o TI Rio foi o primeiro a nos procurar e isso já foi em 2020, e a gente negociou inclusive tudo o que foi aprovado na pandemia, a redução de salário pra manter emprego, suspensão de contrato de trabalho, nesse boom veio tudo, inclusive o teletrabalho, que pras empresas é ótimo, você vê hoje a quantidade de imóveis que tão pra alugar ali no Centro da cidade, porque muitas empresas entregaram os imóveis, você não gasta mais aluguel, energia, água, café, segurança, isso é um dinheiro que a empresa poupou assim, no custo, então as empresas querem demais, e o trabalhador também quer”.

No caso do setor público, o trabalhador também quer, como afirmou, por exemplo, o entrevistado número 22, mas as dificuldades para conquistar a qualidade de vida e dos meios de produção adequados são maiores, o que às vezes soa até como ameaça.

“No serviço público você não recebeu um equipamento, você praticamente é obrigado a se virar, tem o equipamento protocolar então vai ser esse aí mesmo que você vai utilizar e se você não tiver... Tenho colegas que tiveram de comprar, desembolsar porque até mesmo queriam ficar no serviço público. O próprio decreto versa isso, que se você não atender, você teria que voltar, inclusive o sindicato também andou brigando por conta disso, mas voltar como? Em plena pandemia vai voltar? Então o trabalho ficou vinculado à essa questão da pandemia, e não sei se podemos dizer que era uma ameaça, assim, mas se você não tivesse equipamento você teria que voltar”.

Mais ameaçadas ainda se sentiram os trabalhadores considerados do grupo de risco em relação ao novo coronavírus, como é o caso do próprio entrevistado número 22.

“(…) inclusive é até o meu caso, por conta de você ser mais vulnerável, ou seja, aqueles que têm risco, pressão alta, eu também tenho a pressão alta, então ficou até um pouco de embate nessa questão e isso preocupou muito o sindicato, ora de que não havia um equipamento que o governo custeasse aquilo que ele exigia, e também não tinha nenhuma bonificação por isso, ou gratificação por tá tendo essa despesa a mais, muitos custearam do próprio bolso. Eu tive uns dois problemas com o equipamento que eu tive que fazer manutenção, então o custo é seu, e aí fica naquela linha tênue, você usa o equipamento também pra outras coisas, é, usa, então você tem que destinar um equipamento só pra sua atividade, mas se ele quebrar o custo é seu”.

Mesmo assim, a grande maioria dos trabalhadores que optaram pelo home office no serviço público não pensou duas vezes antes de gastar do próprio bolso para continuar trabalhando de casa. Para isso contribuiu a lógica da redução de custos, que no entender do dirigente do SindPD-PE não era tão certa assim, pelo menos até a disparada dos preços dos combustíveis.

“Tanto no Serpro como na Dataprev, como no estado e no município, as quatro estatais, as pessoas estão dispostas a gastarem pra ficar trabalhando em casa, montar sua estrutura, não precisa dar o computador, a gente pega o computador mesmo, não tem essa, eu pago a internet, ou seja, pela lógica da qualidade de vida e redução de custo, então a gente teve que fazer todo um combate a essa coisa de redução de custo mostrando que não é bem assim, tem aumento, você troca por uma internet com maior banda, com sinal melhor, você paga um pouco mais de energia porque você fica com ar-condicionado ligado, com ventilador, em Pernambuco se ficar dentro de um apartamento sem tá com ventilador e com ar-condicionado ligado vai tá difícil trabalhar, você gasta mais energia, e você toma mais água em casa, e tem despesas ocultas que comem o que seria a economia. Claro que esse nosso discurso esse ano foi por água abaixo com o aumento da gasolina, que aí ninguém compete. Eu saí quase cinco dias por semana, para o sindicato, a gasolina tá difícil, e então as pessoas dizem, a gasolina tá muito mais cara e a alimentação fora de casa, que 2020 e 2021 tava muito baixa, aqui pelo menos, pipocou na medida da inflação”.

Na conta de perdas e ganhos com o teletrabalho, o tempo pesa mais que tudo, na opinião do entrevistado número 25, da Dataprev.

“Eu ganhei muitos pontos com isso porque eu ganhei tempo que eu não tinha, o tempo sempre ficava faltando, então pra mim o tempo foi uma das melhores coisas que ocorreu nesse home office, eu consegui mais tempo pra mim, isso foi marcante, positivamente.”

A entrevistada número 26, da BBTS, acha que está melhor de saúde desde que começou a trabalhar de casa, mas ainda tenta administrar o tempo livre que ganhou com seu expediente em home office para melhorar ainda mais sua situação.

“Olha, engordei, que a gente inventa, dentro de casa come, faz bolo, faz isso, faz aquilo, engordei, mas fora isso minha saúde tá boa, tô fazendo o meu check up por acaso, esse

mês, e parece que tá tudo bem, fora problema físico de cansaço, até porque tô acima do peso, tem que emagrecer um pouquinho, voltar à atividade física, porque eu fazia o pilates, mas acabei tendo que parar, que os horários não tavam dando, mas eu tenho que inventar uma outra coisa agora”.

Junto com a segurança, o tempo também tem papel fundamental na opinião da entrevistada número 27, da Dataprev, sobre trabalhar, ou não, no regime de home office, ela que tanto sente a falta dos rumores, ruídos e conversas dos colegas, a ponto de só conseguir trabalhar em casa com a televisão ligada.

“Pela comodidade, que é muito cômodo trabalhar em casa, você levanta e não precisa aquele ritual de se arrumar, ir pra rua, pegar ônibus, enfim, enfrentar principalmente esse momento que tá esse assalto direto de celular na rua, não corre esse risco de ir pra rua e passar por isso, então assim, pesando muitas coisas, realmente, eu prefiro trabalhar em casa por essas questões”.

Morando no momento com os pais, enquanto reforma uma casa para se mudar com o noivo, a entrevistada número 19 vem tendo uma rotina doméstica bem tranquila durante o seu teletrabalho, e ainda comemora o fato de se ver livre do transporte público.

“Eu sou noiva, mas eu moro com os meus pais ainda, porque a gente tá reformando uma casa pra se mudar, acho que daqui a uns meses, e eu moro com a minha mãe, meu pai, minha irmã e meu irmão, são minha família de consideração, eles trabalham, minha mãe, meu pai e minha irmã trabalham, e meu irmão estuda integral, então eu geralmente passo os dias sozinha. (...) Hoje em dia inclusive eu tenho o maior descostume de andar de ônibus, aí, eu acho o ó”.

Ela pondera, no entanto, as desvantagens do teletrabalho e diz que seria bom ter algum contato com colegas de vez em quando, mesmo que, na sua situação profissional atual, isto seja fisicamente impossível.

“Desvantagens que eu vejo é que às vezes a gente não tem muito controle do ambiente, como uma empresa tem, então é bem imprevisível, pode chegar alguém na porta, pode acontecer assim de tudo, então isso pode ser uma desvantagem, outra desvantagem que eu vejo também, às vezes, a falta de proximidade com as pessoas por ser à distância. Às vezes, com a equipe, por exemplo, é difícil, a gente tem que fazer um esforço maior pra se conectar, pra conversar e tudo mais. No meu caso não faz muita diferença, porque minha equipe é toda de São Paulo, Minas, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, espalhado. Eu tô em Recife. Pra mim, essas são as duas principais desvantagens, acho que pra cada pessoa é diferente, cada pessoa pesa o que vale mais e o que vale menos pra ela e escolhe”.

Outro entusiasta do teletrabalho integral, o entrevistado número 21, do setor de Processamento de Dados, celebrava justamente o fato de que estava prestes a ir até Recife

para conhecer seus colegas de empresa e estreitar relações que garante serem “fortíssimas”, mesmo com gente que nunca viu ao vivo na vida.

“Eu tenho relações pessoais fortíssimas com pessoas que eu nunca vi na vida, inclusive na próxima semana eu vou tá indo pra Recife, por isso que eu quis antecipar essa entrevista com vocês pra hoje, porque nas próximas datas disponíveis eu vou tá em Recife, pela primeira vez vou conhecer a galera, a empresa vai pagar tudo pra eu poder ir, então tem essa cultura também, de uma vez por ano eles darem essas viagens pras pessoas irem pra São Paulo, ou pra Recife, pra ir conhecer e tal, se integrar”.

2 – BANCÁRIOS

No risco e sob pressão

No início, com a pandemia do Covid 19 grassando, matando e assustando a todos, houve logo um acordo entre bancos e bancários. Atendendo à reivindicação principal do movimento sindical no momento, quase toda a categoria foi posta para trabalhar de casa, a não ser o pessoal de plantão nas agências que, consideradas serviço essencial, permaneceram abertas, conta a dirigente do Sindicato dos Bancários – Seeb-SP.

“A gente sentou com os bancos e solicitou a necessidade de afastar os trabalhadores por conta do contágio da doença, e a gente conseguiu colocar quase toda a categoria em casa trabalhando. Só a pessoa de agência mesmo que acabou ficando em híbrido porque o banco se manteve aberto durante toda a pandemia, inclusive nos feriados, mas departamento mesmo ficou tudo em teletrabalho, todos os departamentos de banco”.

O início do teletrabalho nos bancos, assim como na categoria de TI, foi anterior à pandemia. Usado primeiro somente na área de tecnologia, o home office foi sendo desenvolvido a ponto de virar ferramenta contra eventuais greves, diz a dirigente que é funcionária do Itaú.

“Há bastante tempo na área de tecnologia dos bancos existia trabalho de home. Aí depois veio a reforma trabalhista, eles começaram a implementar em algumas áreas, o teletrabalho, aí começaram a fazer alguns testes, mas eram poucas pessoas que não eram da área de tecnologia que trabalhavam nesse sistema de home. Avançou mesmo durante a pandemia e acho que já tavam preparados pra esse tipo de trabalho. A greve, toda vez que a gente paralisava um prédio, um departamento, um funcionário acessava de outro local, através das máquinas, eles só expandiram esse acesso a mais pessoas, mas eles já tavam meio que preparados, não teve tanta dificuldade assim, mas tem aquela resistência, né, de colocar todo mundo em casa, a gente forçou, conseguiu provar que era muito perigoso o momento, acabou forçando essa situação”.

A dirigente confirma que, no geral, a avaliação da categoria é positiva para o teletrabalho, mas esse não é o caso da entrevistada número 4, trabalhadora do Bradesco. Funcionária lotada em agência, ela ficou num sistema híbrido que não a protegeu nem do perigo de se expor ao vírus na jornada presencial, nem do estresse da cobrança no teletrabalho, atrelado à rotina doméstica.

“Eu fiquei um período em home office devido à pandemia, nós intercalávamos uma semana sim, outra semana não, depois teve um período que foi 15 dias, mas isso durou pouco tempo e agora já estou 100% presencial, desde o ano passado. Eu particularmente não curto muito trabalhar em casa porque, pra mulher principalmente, eu acho que a

gente meio que se perde um pouco nas coisas de casa, que sempre tem alguma coisa pra fazer, às vezes tem o filho que chama, uma roupa pra colocar na máquina, uma comida pra fazer, então a gente acaba perdendo um pouco o foco. Como eu trabalho em agência, tem essa questão de metas, tem muita reunião, o que mudou muito com a pandemia foi a questão desses vídeos, que tem muito hoje em dia, antes não eram tantas, hoje em dia é quase toda hora vídeo, reunião, então já aconteceu situações de passar do meu horário e ter algum vídeo com o meu chefe, alguma coisa assim”.

A questão das metas apareceu entre as principais reclamações da categoria durante o teletrabalho da pandemia, de acordo com a dirigente do Seeb-SP.

“O pessoal de agência que ficou em casa, eles trabalhavam em híbrido, metade da semana presencial e metade em casa, eles tiveram muita dificuldade com metas, porque os bancos não tiveram nenhum desconto de meta, a meta era a mesma que se eles tivessem no presencial, e ele tinha que bater a meta de dentro de casa, achar o cliente de qualquer jeito, vender o produto, então foi bem desesperador isso. Na época a gente conseguiu um acordo pra não demitir os trabalhadores por conta da pandemia, e tem banco que tá utilizando a performance do cara da pandemia pra demitir hoje, porque ele não conseguia vender naquela época, isso foi desesperador, a questão das metas quando eles tavam em casa”.

A entrevistada número 4 relata como foi essa sensação.

“Eu não sei como é o departamento, a agência tem aquela questão do gerente pegar um pouquinho mais no pé, então toda hora ele quer te ligar, chamada de vídeo, essas coisas assim. Eu já passei por situações assim, ah, tem que ligar câmera, ele quer te ver. Acho que é até uma forma de tentar controlar, pra ver se você realmente tá trabalhando, e eu nunca gostei, eu sei os meus compromissos, eu não gosto de ninguém ficar pegando no meu pé, então eu já não gostava de trabalhar em casa justamente por isso, porque eu não gostava dessa sensação de ter alguém desconfiando de mim, que eu não tô fazendo o meu trabalho, então eu até prefiro estar presencialmente, porque quando você tá em casa a sensação que você tem é essa, de que as pessoas que não tão te vendo ali trabalhando acham que você tá fazendo corpo mole”.

Ao contrário da entrevistada 4, o entrevistado número 6, funcionário do Santander, lamentava o fato de ter sido obrigado a voltar à jornada presencial depois de mais de dois anos no teletrabalho integral.

“Sou bancário do Banco Santander já faz 32 anos, e eu tô fazendo home office desde o começo da pandemia, e retornei agora em abril por determinação do RH do banco. Queria entender qual o motivo da minha área ser tão essencial assim, sendo que as minhas atividades eu conseguia fazer até melhor em home office do que aqui no presencial, mas a minha área é uma das poucas áreas que não têm direito a fazer home office. Como a minha chefia tinha falado, eu não tava exercendo o home office, eu tava exercendo a quarentena da pandemia, palavras deles”.

Mesmo sem ter recebido qualquer ajuda financeira do Santander para arcar com o aumento dos custos de trabalhar de casa, o entrevistado número 6 tem boas lembranças do seu tempo de home office.

“Quando eu tava em home office eu me senti muito bem. Colegas meus de trabalho falavam que não se sentiam muito à vontade e tal, mas eu, não sei se era exceção ou não, consegui me sentir muito bem trabalhando em casa, minha qualidade de vida melhorou muito mesmo, consegui fazer atividade física, consegui tirar um cochilo na hora do almoço, reportei isso pra minha médica, meus exames melhoraram bastante, algumas medicações que eu tomava de hipertensão, diminuiu, continuo tomando, mas tive uma melhora. Agora, quando eu voltei, tô ainda na fase de adaptação, sinto bastante o trajeto. Eu moro em Guarulhos, trabalho aqui em Santo Amaro, trajeto de no mínimo 1h40 pra ir, e chega até duas horas pra voltar, então pra mim isso é um tempo teoricamente perdido, esse tempo eu teria em qualidade de vida, em descanso, em termos de lazer, estando em home”.

Por outro lado, ele cita também desvantagens do teletrabalho, sobretudo para a saúde mental do trabalhador.

“Tem a parte ruim do home office também. Eu entendo que você ficar um longo período de tempo sozinho, praticamente sem contato com as pessoas, te deixa um pouco realmente depressivo. Eu tive depressão, sei mais ou menos como é a situação, então tem hora que você se sente com vontade de falar mais, interagir mais com as pessoas e através do chat de teams, no caso a gente usa o teams, fica muito seco, muito vago, e a gente acaba sentindo isso na pele”.

A solução, na opinião do bancário, seria o sistema híbrido, e ao afirmar isso ele reforça a impressão de que, num hipotético ranking entre as maiores instituições financeiras, levando em conta a maneira como são tratados os funcionários em teletrabalho, o Itaú ocuparia o topo e o banco dele, Santander, a lanterna.

“Do meu ponto de vista hoje, um híbrido seria o essencial, tanto na parte pessoal minha, como na parte profissional, mais ou menos como, parece, não sei dizer com certeza, mas muitas pessoas que trabalham comigo saíram para o Itaú, justamente porque o Itaú tá dando a liberdade de tá no home office e se você quiser ir no presencial, você vai, você precisa esporadicamente, a cada 15 dias, não sei direito exatamente te precisar isso, eles precisam ir lá pra poder atualizar a política da máquina e tal. Essa liberdade eu acho muito benéfica, mas a realidade do Santander que eu vivo hoje não é assim, eles querem que, principalmente na minha área de compras, que realmente eu trabalhe 100% presencial”.

O entrevistado número 2, 38 anos de idade, é do Itaú, está em home office integral há mais de dois anos, e agora tendo que ir uma vez por semana no local do trabalho. Ele gosta do regime, elogia e também defende o sistema híbrido.

“Eu permaneço em home office, sou gerente da área de consignado, gerente comercial. Eu fazia muita visita externa, mesmo logo após a pandemia, e agora, por uma redução de custo na questão da quilometragem, o Itaú pediu pra gente permanecer em home office e só fazer as visitas quando for extremamente necessário. Logo nos primeiros casos o

banco já mandou a gente pro home office, e agora tão pedindo pra gente, pelo menos às terças-feiras, ir até o polo do Itaú pra ver equipe, essas coisas. Acho que o híbrido é o melhor formato, ir uma vez por semana, uma vez por mês, e permanecer em casa, justamente pelo tempo que a gente perde na locomoção. Aqui eu termino e já tô livre, antes eu terminava ainda tinha a jornada de volta pra casa. Também é bom você ter um contato mínimo com as pessoas da empresa fisicamente, pra você ter como direcionar uma demanda quando você precisar, para as pessoas te verem também, porque quem não é visto não é lembrado, então acho importante o modelo misto, mas voltar 100% eu acho um retrocesso hoje em dia”.

Em tratamento de um câncer desde 2017, o entrevistado número 2 não deixa de relatar, no entanto, situações de estresse e de extrema cobrança no teletrabalho.

“Teve ranqueamento, colocar todo mundo na mesma tela e mostrar o que cada um produziu, expor uma pessoa ou outra, nessa parte eu acho meio tenso, e a pessoa fica pressionando você pra atender exatamente no momento que ela liga, senão ela vai reclamar com seu chefe, ele vem questionar, essas coisas. Como a gente tava vindo de uma época pesada de questão de meta, a gente tava com comissão baixa no mercado, então a gente focou muito em querer vender, desespero mesmo de vender, ligar pra um, pra outro, e eu faço o tratamento de um câncer, e nesse tempo eu tô, por exemplo, com a minha consulta atrasada há três meses e eu não vou, na teoria aí o banco dá a oportunidade de a gente usar o nosso tempo conforme a nossa necessidade, é que isso pode acabar tendo peso no seu desempenho depois, porque você fica muito focado em outras coisas e acaba não focando em vender, que é o principal objetivo, mas acho que isso se aplica mesmo a todo tipo de área comercial”.

Ex-funcionária também do Itaú, a esposa de um dos entrevistados 2 pediu para deixar o banco onde trabalhava há 10 anos porque não suportou o home office em seu setor.

“Ela começou agora no Mercado Livre, ela trabalhava no Itaú também, há 10 anos, mas por questões de pressão de trabalho, entrar em home office piorou muito pra ela. A minha área, como é comercial, é diferenciada, a gente tem uma pressão menor, assim, não em vendas, em questão do dia-a-dia do trabalho, entregando a venda é o importante. O pessoal do operacional é bem mais pesado, então ela teve burn out, teve um monte de problema, então acabou pedindo as contas, abandonou aí toda a rescisão que teria pra receber de 10 anos de trabalho, e questão de um mês ela entrou no Mercado Livre, até pra receber um pouquinho melhor”.

Por conta de seu tratamento, o entrevistado número 2 não pode nem cogitar sair do banco, para não perder o plano de saúde.

“Eu tive um câncer de rim em 2017, aí fiz uma cirurgia parcial, retirei parte do rim e seguí, aí em 2019 eu tive uma recidiva, foi pra intestino, fígado, parede abdominal, fiz uma cirurgia bem grave, fiquei quase 10 dias na UTI, mais uns 35 dias internado e tive alta. Depois de um tempo teve recidiva no peritônio, então em março eu fiz uma retirada de uma operação de peritônio. Agora eu tenho um pequenininho no peritônio que eu tô tomando remédio pra controlar, fiz o exame numa instituição chamada Foundation One, em Miami, mandei os pedacinhos do tumor pra lá pra mapearem o DNA do tumor, então

eles descobriram um remédio que podia pausar a doença e segue com a doença pausada agora, mas é a sua vida, e é um motivo de eu não conseguir nem ter a escolha que a minha esposa teve de sair do banco e procurar algo melhor, porque eu preciso do meu convênio médico e se eu saio, vou ter carência em outro e às vezes até por ser doença pré-existente nem cubra, então a gente fica meio amarrado, mas é a vida”.

Um acordo para o futuro

“O acordo em si, ele é até bom, ele prevê que o banco ceda cadeira, que o banco te pague uma ajuda de custo, inclusive o primeiro ano da ajuda de custo ele não é nem pago parcelado, é pago de maneira integral, o problema é que eu não posso te dizer que é bom porque ele não foi implantado, então não tenho nada positivo pra falar porque ele foi feito, foi assinado, foi o primeiro banco a assinar e não botou pra fazer, virou letra morta”.

Ao detalhar um pouco mais o acordo de teletrabalho feito pelo Bradesco, para valer só quando terminar a pandemia, outra dirigente do Seeb-SP, lembrou que a equipe médica do banco já liberou a volta de todos ao trabalho 100% presencial, o que ainda não aconteceu.

“Falando especificamente de Bradesco, a equipe médica já liberou todas as áreas pra voltar ao trabalho 100%. O Bradesco foi o último banco a ficar aberto até as 16h, foi o último a acabar com o rodízio de funcionários na rede; é, do ponto de vista do cuidado com o Covid, o banco mais conservador, foi o primeiro que forneceu testagem a qualquer momento pra todos os bancários; e ele é conservador pro bem e pro mau, então agora a equipe médica liberou todo mundo, pode voltar 100% nos departamentos, já que pra rede de agências já voltou antes, mas isso fica a critério das áreas, então a área que conseguiu trabalhar bem de casa, tá suave. A equipe médica liberou, mas cada área tá cuidando do seu feudo, digamos assim, então eu desconheço o local que tenha voltado 100% todo mundo, tá meio a meio, pelo menos”.

Enquanto isso, o sindicato escuta reclamações de trabalhadores que tiveram aumento de despesas sem compensação financeira para isso, e ouve dos bancos que, afinal de contas, a principal reivindicação deles foi atendida, de acordo com a diretora do Seeb-SP.

Independente do pagamento de qualquer ajuda de custo, ou de acordos postos em prática ou não, a avaliação da direção do Seeb-SP, segundo Érica Oliveira, é que a categoria aprova o teletrabalho, mas não necessariamente o modelo integral.

“Nas consultas que a gente fez, as pessoas gostam, mas não querem ficar o tempo todo em casa, porque têm medo de ser esquecidas. Tem as facilidades, mas eles também têm um certo receio”.

Não é o caso da entrevistada número 5, da Caixa, que aprova incondicionalmente o home office integral que ela lutou para conquistar.

“Levando em consideração o teletrabalho, eu consigo prestar mais atenção no trabalho, eu sozinha aqui, quieta, não tem a distração que tem no escritório, que é o povo batendo

papo, o povo falando e tudo lá, não tem telefone tocando. Eu percebi que o trabalho que antes, na Caixa, eu fazia em seis horas, eu faço em duas horas e meia, três horas, porque eu fico quieta, isso pra mim foi um ganho muito grande”.

Na Caixa, a entrevistada número 5 não ganhou qualquer ajuda financeira por estar em home office, mas teve suporte de equipamento do banco, e também não perdeu benefícios.

“As tais ajudas de custo que a gente ouve falar, não, a Caixa nunca previu isso, nada. O que eles consideram ajuda é fornecer o mobiliário, se precisar de uma cadeira mais não sei das quantas, eles fornecem essas coisas, mas ajuda de custo, financeira, não”, diz ela, que trabalha com o equipamento todo do banco. “É todo da Caixa, se quebrar eles repõem, se tiver alguma manutenção a ser feita, a gente agenda com eles, vai lá, eles trocam”.

Diferente da maioria ouvida pelo Seeb-SP, que prefere ao menos um dia ou outro no presencial, a assistente sênior da Caixa tem certeza que, para ela, neste momento, não há nada melhor do que ficar os cinco dias da semana trabalhando sem sair de casa.

“Deus me livre no híbrido. Eu tô conformada que se a Caixa não cancelar de vez o remoto a gente deve ir pro híbrido, sim, mas eu ainda vejo, em termos de entrega de produção, em termos do trabalho propriamente dito, pra mim o remoto é sensacional, além desse aumento de produtividade, a gente economiza com deslocamento, eu não sei mais o que é trânsito, não sei mais o que é andar de metrô. Nesses dias eu andei de metrô, semana passada, eu falei, nossa, gente, que mundo era aquele? Essa economia deu uma liberdade pra fazer nada, a gente faz nada e tá dentro de casa, isso também é uma grande vantagem. A única desvantagem é a pressão no sentido de que, olha, amanhã pode mudar, tá? Hoje você tá feliz aí, mas espera que a gente vai mudar, então isso me incomoda, essa tensão de que volta, volta, volta me incomoda muito, chega a impactar, sim, na minha produção, mas fora isso, desvantagem, só o possível fim”.

Para tal opinião contribuiu a tranquila situação doméstica da entrevistada número 5, sem filhos pequenos e com poucas pessoas em casa.

“Aqui em casa mora eu e meu filho, é um jovem de 26 anos, então ele se vira sozinho. Tem dois gatos, que também se viram sozinhos, eles são meu ponto, dá determinado horário eles pulam em cima da mesa, então eles sabem, dá seis e meia, sete horas, se eu continuar aqui eles pulam, é impressionante”.

A entrevistada número 5, do Bradesco, por sua vez, tem uma situação bem diferente, o que também contribuiu para a opinião dela sobre o teletrabalho.

“O banco não forneceu nada pra gente, questão de internet, ajuda de custo de eletricidade, nada disso. Na época eu estava como assistente PJ, então eu intercalava com a outra assistente, a semana que ela estava em casa, ela ficava com o terminal, aí terminava, ela mandava o terminal pra minha casa, eu terminava a minha semana, entregava novamente pra ela. Eu montei no meu quarto, na sala não tinha condições, que minha casa é um pouco movimentada e não tem como, não”, conta ela, que mora com “cinco, seis comigo, ainda tem as crianças, os sobrinhos que vão lá, aí é a bagunça”.

O começo foi igualmente difícil, e tumultuado pela rotina da casa com dois filhos em idade escolar, para uma funcionária do Itaú, a entrevistada número 8. Há dois anos no teletrabalho integral, ela hoje aprova sem qualquer dúvida o modelo.

“Estou no teletrabalho há dois anos, desde quando começou a pandemia. A adaptação foi complexa, mas hoje pra mim é o melhor mundo, perante o quadro que eu vivo com a minha família. Tenho dois filhos, uma é adolescente o outro é pré-adolescente, quem me ajuda com a criação deles é a minha mãe, e ela é uma pessoa de idade, então o fato de eu estar aqui no teletrabalho me ajudou a poder estar próxima deles e direcionar eles nesse momento tão difícil que a gente tá passando, então pra mim foi uma coisa positiva. O começo foi bem difícil por conta de adaptações mesmo, mas tem sido positivo pra mim”.

Não que ainda seja fácil administrar o compromisso e a cobrança do trabalho com as atividades domésticas. Para isso, ela se prepara.

“É oito horas, é integral, o que ficou acordado agora é que em reuniões, em alguma situação mais esporádica a gente tá presencial lá, mas isso a gente conversa, é o que ficou acordado, mas a minha atividade é possível fazer ela totalmente aqui de casa, eu sou analista júnior. Eu adaptei, tive um complemento, uma coisa de consciência minha, que eu faço terapia uma vez por semana, sempre fiz, pra ajudar a administrar toda essa situação, filhos, casa, trabalho. É uma dinâmica intensa, o Itaú, acho que toda financeira é bem intensa, então me adaptei com a minha mãe e ela me ajuda muito na questão da casa, se não fosse ela eu não sei como eu iria administrar isso, tenho um grande apoio dela, ela cuida da comida, cuida da casa em si, eu dou o apoio mais pra pegar e administrar mesmo essa questão da postura dos meninos, essas fases que eles estão enfrentando, então é intenso, lógico, foi bem difícil no começo, mas agora está um pouco mais tranquilo, bem semelhante ao que eu fazia lá. Eu vou dizer que, assim, o fato de eu não pegar o transporte, não me sujeitar àquela loucura toda do ir e voltar, isso foi muito positivo, mas dizer pra você que o fato de eu estar em casa vai sobrar tempo pra alguma coisa, não, não sobra tempo, às vezes dá a impressão que o tempo até é menor, é essa a sensação pra mim, porque são tantas coisas acontecendo ao mesmo tempo, mas o grande ganho que eu posso contar pra você é que eu não sabia de todas as necessidades que os meus filhos e a minha mãe tinham, isso foi muito importante pra mim, poder contribuir mais estando próxima”.

Heterogêneo é a palavra

Aos 34 anos, sem filhos, com tranquilidade para trabalhar de casa morando sozinho ou com os pais, o entrevistado número 1, do Banco do Brasil, destoa da maioria esmagadora entre os bancários com perfil semelhante ao seu.

“Não gosto do teletrabalho. A vantagem do teletrabalho, principalmente numa cidade caótica como São Paulo, é ganhar tempo no traslado, e uma certa autonomia de espaço e de tempo, mas as piores desvantagens, alienação do local do trabalho, distanciamento

das pessoas, mesmo com as ferramentas online, no meu caso específico destrói a minha produtividade, porque eu fico com muito mais coisas pra me distrair do que se eu estivesse no escritório. Pra mim não funciona, eu gosto de gente, gosto de conversar com gente, e tenho bastante preocupação com os efeitos a longo prazo, que a gente não tem a menor ideia de como isso vai acontecer, a discussão pra mim é isso, mas concordo que sou um pouquinho ponto fora da curva, não é o sentimento da maioria das pessoas, a galera tá adorando”.

Entre outras desvantagens do home office, o entrevistado citou ainda a invasão de privacidade e a sensação de não estar cumprindo devidamente com o serviço.

“Você tava abrindo muito a sua privacidade no ambiente corporativo e eu me sentia invadindo, pela enorme quantidade de microfones abertos dentro das residências das outras pessoas. Eu não gostava quase nada do banco com acesso ao meu nível de conexão, sei que no momento que deixei eles entrarem na rede, eles têm como monitorar (...) não conseguia me desconectar do trabalho nem das outras coisas, então eu trabalhava muito mal e trabalhava mais, então dava um sentido de frustração de ter trabalhado muito mal, de não tá fazendo o melhor dos trabalhos e mesmo assim trabalhando mais”.

O entrevistado número 1, do Banco do Brasil, acha que produz menos trabalhando de casa; a entrevistada número 5, da Caixa, tem certeza que trabalha mais e melhor no home office, e esse é só um exemplo do quanto são díspares as situações e opiniões não só entre os bancários de instituições diferentes, mas também dentro do mesmo banco.

“Do ponto de vista do teletrabalho, a gente é heterogêneo até nisso, não tem homogeneidade de banco, de nada, nem no mesmo banco tem homogeneidade, porque, por exemplo, os bancários do Bradesco, se você for pegar um bancário de agência, ele fica bravo que o cara trabalhou de casa o tempo todo, e ele se expôs a risco, viveu num inferno, enfim, então tem heterogeneidade entre os bancos e tem heterogeneidade no próprio banco, maluquice administrar tudo isso. Por aí você vê, a gente tentou construir um acordo mínimo com todos e emperrou, Bradesco, Banco de Brasil e Itaú fazem um acordo, e o Santander e a Caixa se recusam, você já achou o bode na sala”.

A diretora do Seeb-SP e também funcionária do Itaú, confirma que, no que se refere aos bancos, cada caso é um caso e que, para quase tudo, “depende do banco”.

“Tem banco que não ofereceu equipamento, tem banco que o controle de jornada também não é a mesma coisa. Apesar de ter o ponto eletrônico, a pessoa encerra o serviço dela e consegue logar, fazendo hora extra, e não recebe nada. (...) O Itaú a gente tem mais facilidade pra negociar esse tipo de acordo, porque ele já vinha com essa história de implementar esse regime, tanto que antes da pandemia já tinha área de tecnologia que trabalhava assim e tinha alguns setores que eles tavam fazendo pilotos pra trabalhar assim, eles já tinham isso em mente, e agora no retorno o banco já anunciou que a área de tecnologia é flexível, a pessoa vai trabalhar presencial se ela quiser, e outras áreas são híbridas. O único que tá indo presencial é o pessoal que trabalha em agência mesmo, então eu acho que o modelo já tava na cabeça deles”.

No Banco do Brasil, a questão do teletrabalho também vem sendo pensada há pelo menos seis anos, como relata o entrevistado número 1.

“O projeto-piloto de teletrabalho no banco, na Ditec (Diretoria de Tecnologia do BB), começou em 2016, já vem amadurecendo há mais de seis anos. A gente aqui em São Paulo, que é uma área da Ditec onde tem bastante pessoas morando no interior, sempre foi um foco de fazer esses pilotos, então tem uma galera que faz entre idas e vindas, às vezes tratando como benesses, algumas coisas dadas aos amigos do rei, mas ele foi indo e vindo, agora ele tá bem forte e acabando o estado de pandemia ele volta com força no que aqui no banco eles chamam de TRI, trabalho remoto integral, é parte híbrida institucional que eles vão trabalhar com dois dias ou um dia vindo in loco, alguma coisa nesse sentido”.

Delegado sindical, o entrevistado número 1 foi um dos primeiros a retornar à jornada 100% presencial na sua área, e foi também por conta da atuação no movimento sindical que ele decidiu entrar no único projeto-piloto de teletrabalho do qual participou antes da pandemia.

“Eu agora tô de volta pro presencial, mas fiquei dois anos da pandemia basicamente em teletrabalho emergencial. Fui uma das primeiras levas a voltar, em outubro do ano passado, então fiquei na verdade um ano e oito meses, mais ou menos, porque eu sou delegado sindical, falei: bom, se vocês vão obrigar minha base a voltar que eu seja o primeiro, pra até ajudar nessa parte. Eu trabalho na tecnologia do banco, então eu já participei de um piloto de teletrabalho, porque tava muito perto da greve e eu iria aderir à greve, mas ainda precisaria de alguns acessos pra alguns projetos importantes, mas em todos que tiveram tinha alguém trabalhando na minha equipe de casa, eu tenho pelo menos o conhecimento, entendo do que tá acontecendo, de quem tá no regime, mas particularmente não sou um grande entusiasta do teletrabalho”.

O entrevistado número 2, do Itaú, acha o retorno 100% presencial um atraso, mas relata vantagens da jornada na empresa até para seu controle pessoal. Morando só com a esposa, sem filhos, ele às vezes fica tão focado no trabalho que esquece de necessidades básicas.

“A jornada em si mantém a mesma, a diferença é que, por exemplo, no banco, você tá lá trabalhando focado, alguém te chama pra tomar um café, você dá uma distraída do foco, resolve as coisas na hora; aqui, não, você fica focado, às vezes você tá apertado pra ir ao banheiro, mas tá tão focado, ninguém te chama pra ir, e você vai ver tá segurando há três, quatro horas, mas a jornada em si é ponto, entrada, saída, almoço, da mesma forma”.

Outro obstáculo às pausas durante a jornada em casa é o celular corporativo, aliado da pressão ininterrupta, sem descanso do trabalho.

“É mais difícil, porque eu tenho celular corporativo, então mesmo fora dos nossos horários a gente acaba atendendo uma coisa ou outra. A minha área é correspondente bancária e os caras são bem críticos assim, então se você não atender o telefone vão falar: por que você não atende? Então a gente mantém o celular sempre por perto pra não ter algum problema”.

O maior ganho do teletrabalho, para o bancário do Itaú, é mesmo ficar livre do trânsito até o local de trabalho, mesmo que, nas contas dele, as despesas tenham aumentado.

“A parte do ganho teve em horas, você passava uma hora no trânsito pra ir até o trabalho, mais uma hora e meia pra retornar, então eu ganhei três horas por dia, tempo não se compra também, né? Em remuneração a gente perde, claro, agora eu tenho que colocar uma faxineira aqui, não tem a limpeza do banco, ar-condicionado, minha conta sobe de 200 pra 400 reais, eu e minha esposa.(...) as coisas no preço que estão, tudo mais caro, então a alimentação, o custo pra se manter é muito maior. Eu perdi uma ajuda de transporte que a gente tinha, mesmo indo uma vez por semana no banco, a gente não recebe mais ajuda de transporte, e nós tivemos o auxílio pra ajudar nos custos, semestral de 400 reais, mas se eu não me engano foi só na época de pandemia mesmo mais pesada, eu não recebi mais, recebi duas vezes”.

A outra funcionária do Itaú entrevistada, analista júnior em teletrabalho há dois anos, mais ou menos como o entrevistado 2, diz ter conseguido se organizar melhor, a partir de um determinado momento, para separar e misturar, ao mesmo tempo, o trabalho com a rotina doméstica, e nisso a necessidade de dar alguma atenção à família talvez tenha até ajudado.

“Eu adaptei um cômodo, um quartinho que eu tenho, então eu fico lá. No começo foi bagunçado, uma hora eu tava num canto, no outro, aí reservei esse espaço pra mim, então eu acordo, me arrumo, não me produzo tanto quanto eu iria pro trabalho, mas eu procuro colocar uma roupa assim mais fora daquele contexto de que eu tô acabando de acordar, já pra pegar um clima, pra me ajustar, e aí desço lá pro quartinho, fecho a porta, mas tô atendida em todo o movimento do que tá acontecendo. De vez em quando eu tenho que dar umas paradas ali, arrumar uma coisa, direcionar outra, mandar comer, mandar se vestir, procuro conciliar os horários mais ou menos com os compromissos que as crianças têm, que fica mais difícil pra minha mãe, que já é de idade, então no horário de almoço normalmente eu procuro me organizar pra parar e pegar a galera ali já na boca de correr pra ir pra escola e tudo mais”.

Entusiasta de seu home office integral, a entrevistada número 5, da Caixa, concilia as atividades domésticas com a jornada mais como um prazer, e também arruma tempo para fazer faculdade à distância.

“Eu concilio, mais porque eu gosto do que, assim, ser uma obrigação. Eu gosto de fazer comida e isso também a pandemia deu uma ajudada, porque a gente passa a comer comida feita no dia, mais bonita, mas tô conciliando, sim, vida doméstica com o trabalho, escolar também, porque eu voltei pra faculdade faz dois meses, EAD, agora eu fui pra área de psicologia. Eu já tinha me formado em psicanálise, é algo que eu gosto muito, e agora eu quero sair do banco de qualquer jeito, então eu falei, vou pra psicologia porque aí já me dá mais subsídio pra sair mesmo, dar um tchau pra Caixa”.

União contra a responsabilização

Heterogêneos em tantas coisas, os bancos são homogêneos em pelo menos uma situação referente ao teletrabalho, afirma a diretora do Seeb-SP.

“Se você sofrer um acidente dentro da tua casa, a responsabilidade é sua, esse é um problema que a gente tem em todos os bancos, a gente não conseguiu colocar uma cláusula que coloque que se o funcionário sofrer um acidente quando ele tá trabalhando em casa é um acidente de trabalho. Pra eles, não é. (...) O grande problema que a gente tem em tudo isso é a questão da saúde do trabalhador. Eles (bancos) colocam nesses acordos tipo uma postura que você tem que ter pra trabalhar em casa, o jeito que você tem que sentar na cadeira, o jeito que você tem que falar, as vezes que você tem que parar pra ir ao banheiro, pra almoçar, coloca até desenho da postura, tudo, dizendo onde que você pode ter problema, e na nossa avaliação eles fazem isso pra se isentar da responsabilidade das leis de Trabalho, não garante nada”.

Jogar a responsabilidade para o trabalhador só piora as coisas para o entrevistado número 1, do Banco do Brasil, que, sem se isentar de uma boa parcela de culpa, viu sua saúde piorar um pouco durante o teletrabalho.

“Piorou bem porque eu já detesto fazer exercício, com a pandemia foi uma delícia, engordei 15 quilos, mas muito mais por falta de disciplina minha do que a questão pandêmica, tirando a saúde mental que foi pro saco, isso aí porque a gente tá vivendo num estado de fim do mundo, com isolamento social, se alguém sair dessa pandemia com a saúde mental boa, eu tenho uma certa inveja, agora a saúde física foi muito mais por falta de disciplina do que por condições adversas. Acabei comendo melhor do que comia, comida caseira todo dia, só deixei de fazer exercício e passei a beber mais”.

Com exceção da pandemia, e das consequências principalmente psicológicas da quarentena, a entrevistada número 5, da Caixa só viu ganhos à sua saúde desde que entrou no regime de home office.

“Pandemia deixa a gente meio xarope, porque é uma pandemia. Eu tenho medo de contaminação, agora que peguei eu tô surtada, acho que vou ficar com sequelas, mas fora isso, a gente tem as consequências emocionais de uma pandemia, agora, com relação ao trabalho, eu só percebi benefício, até aquelas reuniões chatas que a gente tinha que ficar em nuvem, hoje a gente fica online, nas 15 mil reuniões por dia, mas a gente se diverte com o celular, se diverte com o computador do lado, a gente dá uma esparecida”.

Apesar da rotina estressante de quem está lotado nas agências, a entrevistada número 4, do Bradesco, conseguiu passar incólume pelo seu período de alternância entre o home office e a jornada presencial, no auge da pandemia.

“Graças a Deus, passei por essa pandemia assim tranquila, não tive nenhum problema nem de saúde nem psicológico, graças a Deus”.

Com questões graves de saúde a tratar, anteriores ao teletrabalho, vendo a esposa sofrer muito com o regime de home office no mesmo banco, o entrevistado número 2, do Itaú, garante que, com ele, pelo menos, a jornada em casa não o afetou em nada. “Pelo teletrabalho nenhuma doença”, afirmou, enquanto o entrevistado número 6, do Santander, é um tipo de pessoa mais parecido com a entrevistada número 5, da Caixa, para quem o silêncio de casa, livre dos burburinhos do local de trabalho, só aumenta a produção.

“Lógico que tem a pandemia, mas a parte boa é que sou uma pessoa que me sinto muito bem estando só, com mais tranquilidade, mais silêncio. Onde eu tô trabalhando agora é muito barulho, é um movimento muito grande de pessoas, isso me tira a concentração, faz eu perder minha atenção, por mais que a gente concentre, às vezes eu coloco até um fone de ouvido, nem que seja pra não tocar música nenhuma, simplesmente pra diminuir o barulho que acaba me desviando a atenção, então eu tô em fase de adaptação novamente, é como se tivesse que começar tudo do zero. O pessoal fala, daqui a pouco acostuma, mas ainda tô tendo uma, não resistência, eu preciso do meu emprego, mas dificuldade em adaptação ainda. Eu tava num setor que era mais tranquilo, era mais reservado, só pra gente, era só a nossa turma mesmo que tava lá, agora colocaram a gente no meio de um departamento enorme, com outras pessoas que fazem outros tipos de atividade do lado, e fica um passa passa o dia inteiro, passa do lado da minha mesa, do lado esquerdo, do lado direito, na minha frente, às minhas costas, é constante, praticamente de cinco em cinco minutos tá passando uma pessoa, então é muito difícil você conseguir uma concentração, ainda mais o meu serviço, que precisa de muita atenção pra poder fazer as coisas, enfim, eu tô sentindo bastante nesse quesito também”.

A realocação de funcionários como o entrevistado número 6, geralmente misturando setores diferentes da empresa, amontoando cada vez mais gente em cada vez menos espaço, não deixa de ter relação com outra questão trazida pela diretora do Seeb-SP.

“Eu tava falando do Itaú, esses modelos, eles fecharam acho que quatro prédios, então mesmo se eles quiserem voltar todos os funcionários presencial não tem onde colocar essas pessoas, então vai ter que ser esse trabalho híbrido e flexível que eles falam, e aí os próprios funcionários tão meio que perdidos ainda, de como vai funcionar isso”.

Lidando bem ou não com o isolamento do home office, o fato é que a pandemia atingiu a todos, física ou psicologicamente de alguma maneira. A funcionária do Itaú, de 49 anos, se preparou com terapia para ela e para família, mas reconhece que, para arrumar tempo para cuidar da saúde, não conseguiu se organizar.

“Por conta da pandemia foi mais a questão psicológica, mas eu sempre fiz terapia e os meninos começaram a fazer terapia também, há mais de um ano, já faziam por conta de outros problemas que vieram por conta da minha separação, teve um impacto muito grande pras crianças, foi antes mesmo da pandemia e aí eles já começaram, o mais novo começou a frequentar faz tempo, o mais velho pediu, durante a pandemia, pra começar a fazer, e a gente tá administrando essa parte bem, de certa forma tá fluindo, tá tendo ganhos, tá passando o tempo e muita coisa tá se alinhando. Em termos da parte física tá quase todo mundo mais rechonchudo aqui, tá mais gordinho, tá se alimentando melhor mesmo, mas as minhas caminhadas pro serviço, o sol tá fazendo falta, porque a gente era obrigada a tomar sol, era obrigada a sair do ambiente de trabalho e atravessar a rua e tudo mais, então essa parte da vitamina D eu não sei se tá aumentando, mas agora que a gente tá retomando um movimento maior por conta dessa brecha da pandemia, não que ela acabou, mas a gente já tomou vacina então já tem coragem de fazer algumas coisas que antes a gente não tinha, então é mais a questão da vitamina D, de sol, e eu pegava muito sol pra trabalhar, fazia uma atividade física durante o horário de almoço, não faço mais. Minha atividade é aqui, isto é um ponto, assim, quando você tá na rua, tá no movimento e tudo mais você vai encaixando as coisas durante os horários, agora em casa

eu não tenho feito isso, mas eu posso fazer pausas e lanches, é uma questão de organização, tenho esse defeito com organização, eu somo, né, preciso me organizar um pouquinho mais, porque eu moro num bairro que tem academia, tem um clube próximo, então é questão de organização mesmo”.

A diretora do Seeb-SP diz que o objetivo do sindicato é colocar todas as questões do teletrabalho, inclusive as de saúde, em cláusulas de uma convenção coletiva.

“A gente tá insistindo pra negociar o mais rápido possível um acordo, mas eles alegam que a gente já tem, então a gente segue até acabar pra poder fazer um novo acordo, mas a gente já tá meio que forçando um assunto ou outro nas reuniões, e essa questão da campanha nacional que a gente vai tentar colocar como uma cláusula da convenção coletiva. A gente vai iniciar a campanha nacional. Eu assumi há um mês a Secretaria de Saúde, já tô conversando com as pessoas, a gente tem que clausular isso pra convenção coletiva, pra todo mundo, porque independente de tal banco que tem mais gente trabalhando com esse esquema, e a gente achar que o outro não vai trabalhar, isso pra gente é o futuro no trabalho bancário, então tem que colocar todas essas reivindicações no papel e a gente vai levar pra mesa de negociação”.

No momento da entrevista, a diretora do Seeb-SP tinha acabado de sair de uma mesa de negociação com um banco debatendo exatamente a questão da saúde.

“Eu tava numa reunião agora há pouco com eles discutindo saúde, a gente já sinalizou que quer discutir um acordo novo, porque vai vencer nosso acordo agora no final do ano, e a gente quer colocar muito mais coisa que não tinha no outro. No caso, o regime de trabalho mudou, agora tem cara que não volta mais a trabalhar no presencial, então a gente quer garantir a questão da saúde, número de reuniões, controle de jornada mesmo, que tem gente reclamando que mesmo com controle de jornada consegue acessar fora do horário”.

A entrevistada número 4, do Bradesco, que não gostou nem um pouco de sua experiência em home office, acha que se fossem garantidas certas contrapartidas, até poderia seguir o caminho de alguns de seus colegas, que migraram para o banco digital.

“Talvez se tivesse uma estrutura melhor, seria válido, essa questão de fornecer equipamentos, também a internet, a energia, porque querendo ou não a gente fica com o computador ligado, tem um gasto a mais de energia, então essa questão da ergonomia, você ter um espaço, uma mesa adequada, cadeira, tudo isso, eu acredito que se tivesse tudo dessa forma seria algo que eu me adaptaria melhor, porque agora tá tendo essa questão muito do banco digital, em alguns pleitos de alguns colegas meus que vão no digital e eles falam que lá eles recebem notebook, é bem diferenciado, então talvez dessa forma melhor”.

O direito à desconexão, pausas intervaladas livres da tela do computador, já está nos acordos coletivos assinados, mas não o desligamento digital, crueldade nascida nesses tempos de pandemia, que é o trabalhador ser avisado da demissão pela telinha, como relata Valeska Pincovai.

“Isso tem direto, a pessoa é desligada pelo teams, é assim que funciona, chega lá pra uma reunião e é mandado embora, o Itaú tem muito disso. Desconexão já tem nos acordos, a gente fala que tem direito à desconexão pra almoço, pra ir ao banheiro, isso já tem e a gente quer manter nos acordos. Mas desligamento é sério, da pessoa ser demitida pelo teams, é muito sério, as pessoas ficam extremamente magoadas. Agora até que acostumaram, mas no começo ligavam pra gente e diziam: você acredita que me chamaram pra uma reunião, eu fui demitida pelo vídeo, meu marido tava atrás de mim e assistiu tudo, meus filhos... É desse jeito, é uma coisa assim assombrosa, muito fria, aconteceu por conta da pandemia, porque tava tudo digital”.

Outra questão lembrada por Rodrigo, do Banco do Brasil, é mais um fator de pressão sobre o funcionário alocado em teletrabalho.

“No caso do banco hoje, com o notebook principalmente, tira um pouco os argumentos de que os equipamentos eram um problema de custo, e software, com os notes hoje tá menor, eu só tenho um pouco de preocupação que a gente assina um contrato com o diabo, que a gente é responsável por tudo o que aconteça com aquelas coisas, inclusive com vazamento de dados, isso é uma coisa que me preocupa”.

Um dos poucos a migrar do teletrabalho integral para a jornada 100% presencial, sem passar por sistemas híbridos, o entrevistado número 1 até gosta da ideia de ter a chance de trabalhar eventualmente de casa, mas sabe que, no que se refere ao teletrabalho, a questão pessoal é o que conta, e que a opinião dele sobre o tema não é, definitivamente, a da maioria.

“Eu fiquei dois anos direto e voltei direto, não tive direito de transição. (...) É sempre uma coisa muito pessoal, difícil de avaliar, tem uma galera que conseguiu fazer uma performance melhor, então acabava o ponto, ninguém mais achava o cara. (...) Eu gosto da possibilidade de poder trabalhar em casa algum dia, tô meio mal de saúde, perdi a hora, isso é uma possibilidade que me agrada, mas tirando isso, não, é só pra dar mais uma opção, mas a galera adora, toda hora perguntando quando que volta”.

Se tem certeza de que não quer mais voltar à jornada 100% presencial, o entrevistado número 2, do Itaú, sabe também que o modelo ideal para o teletrabalho ainda não foi encontrado.

“Eu acho na verdade que a gente ainda não encontrou o modelo ideal, se é híbrido, como vai funcionar o híbrido, se não é, porque sempre vai ter uma pessoa que vai se prejudicar. A gente teve uma troca de gestão recente, uma pessoa ótima no comercial, mas não tão bom na parte de relacionamento interno, são perdas e ganhos, então a gente fica assim. Eu não posso falar que retornar 100% seria bom pra mim, porque não seria, mas talvez seja bom pra algumas pessoas, e também não posso falar que aqui é 100% bom, porque você perde muito contato com os colegas, que eu acho importante pra se desenvolver, pra conhecer outras áreas, até pra você ter noção do tamanho do banco, pra onde quero ir, por exemplo, não quero mais comercial, ou quero comercial de outra área, pra onde eu posso ir? Eu aqui em casa não sei como tá funcionando as estruturas, como que tá a engrenagem, então seria bom que a gente ficasse em home office e tivesse uma visão assim, de como que o banco tá funcionando, quais são as áreas existentes, como é o

trabalho das outras áreas, pra se a gente precisar mudar, saber pra onde a gente quer ir, qual é a minha pretensão, porque às vezes você não quer subir apenas no lugar onde você tá, você quer conhecer outros horizontes”.

No horizonte dos bancários, com ou sem modelo ideal, o teletrabalho continuará presente depois da pandemia. É o que projetam dirigentes sindicais, como a diretora do Seeb-SP que quer garantir, nas próximas negociações com o banco, pelo menos, o “*acesso a esses trabalhadores do jeito que o banco tem acesso pelo teams*”.

“O sindicato também quer acessar eles (trabalhadores) da mesma maneira, porque hoje a gente tem espaço nos locais de trabalho pra fazer sindicalização, pra conversar com o trabalhador, então a gente quer garantir isso na convenção, que a gente tenha espaço também virtualmente, do jeito que a gente tem presencialmente, então a gente tá discutindo um novo modelo de trabalho, e isso a gente tá discutindo com o Itaú, e tá querendo também colocar na convenção coletiva”.

E esse novo modelo de trabalho requer do sindicato atenção constante, mirando sempre o futuro, conclui.

“É uma coisa que a gente tá negociando ainda, tá no início agora, no pós pandemia, porque pandemia foi uma coisa, com todo mundo em casa, agora é o pós pandemia. A gente tem que ficar atento é que, assim, as pessoas gostam muito desse modelo, mas o que vai virar na frente, né? Porque começa essa loucura de você ficar em duas, três reuniões ao mesmo tempo, você sai de uma reunião, entra em outra, aí tem essa questão da mãe com filho, a meta que ele não consegue bater, essa comunicação só pelo vídeo, que pra mim é extremamente fria, e isso vai começar a fazer com que o trabalhador adoça, e ele não tá enxergando isso, a postura dele mesmo, quer dizer, não vai seguir nada. A gente mesmo quando tá em casa senta no sofá, pega no note, tem tudo isso e sobrecarrega a pessoa, e a pessoa gosta, mas ela não tá atenta a essas questões, então se a gente não ficar em cima, não conversar, não colocar cláusulas que garantam direitos, esse trabalhador lá no futuro vai tá destruído. As pessoas talvez não estejam enxergando essa parte, só que não vai mais pegar condução, que tá almoçando em casa, não vê o outro lado, então eu acho que esse é o nosso papel, de tá alertando e garantindo os direitos, controle de jornada, recessos”.

3 – PETROLEIROS

Unilateral e ponto final

Nada foi negociado com os petroleiros postos em teletrabalho na quarentena da pandemia. A Petrobras ditou as regras do home office, estipulou quais funcionários poderiam ser alocados no formato e depois, com a vacina, determinou que todos passassem do sistema integral em home office para o híbrido, de novo definindo suas próprias regras, sem qualquer negociação para isso, conta Cibele Vieira, diretora da FUP e do Sindipetro-SP. Cibele coordena um grupo de trabalho (GT) sobre o teletrabalho que não teve nenhuma sugestão acatada, até agora, pela companhia.

“A Petrobras tem uma regra que as pessoas assinam o termo de adesão individual, não é uma regra negociada com os trabalhadores. O que tem é esse GT de acompanhamento, mas essa é a questão, é GT de acompanhamento, ele vai lá e coloca as coisas, e ela não acatou nenhuma sugestão nossa”.

Na categoria com o maior número de trabalhadores impossibilitados de exercer o teletrabalho, entre as entrevistadas para este relatório, a falta de negociação é a primeira queixa de quem foi posto em home office, apesar da maioria aprovar essa modalidade de trabalho. Boa parte dos colegas de empresa não pode deixar de cumprir a jornada presencial, na qual o teletrabalho chega a ser tratado como benesse, as regras ditadas sem contraponto geram insegurança entre os trabalhadores, além da sobrecarga, segundo Cibele.

“A gente fez uma pesquisa no começo da pandemia, e a gente tem várias discordâncias com a empresa. A principal é não ser negociado, que a empresa pode mudar do jeito que ela quiser, aí você não tem um controle de jornada. É medição de desempenho por entrega na Petrobras. O nosso acordo coletivo, a pessoa que vai pro teletrabalho continua seguindo o acordo coletivo, então ela continua recebendo pela jornada administrativa, só que no que a Petrobras não coloca ponto, as pessoas podem trabalhar à noite, podem trabalhar de dia, de manhã, de tarde. A Petrobras faz uma cartilha, ela coloca que as pessoas têm ciência que devem seguir o horário administrativo e são proibidas de fazer hora extra, só com autorização de executivo pra cima, só que ela não controla isso, então uma das reivindicações nossas é o direito de desconexão. Pode ter um horário flexível, não precisa ser rígido. Os escritórios da Petrobras já têm o que a gente chama de horário flexível, o pessoal pode entrar das sete às nove e sair das dezesseis às dezoito, por exemplo, e ela administra isso, cada dia pode entrar num horário diferente, já tem isso, então não precisa ser um horário rígido, mas tem que ter um horário, não pode ficar assim sem controle do jeito que tá”.

Compradora na Petrobras e diretora do Sindipetro do Norte Fluminense, 35, também participou do GT ignorado, até agora, pela empresa.

“Sou diretora do Sindipetro-NF. Participei das reuniões de GT. A gente não conseguiu avançar em nada até hoje porque a empresa estava bastante resistente, lidando como caso de emergência, ‘e vai ser assim do jeito que eu quero’, inclusive agora, quando veio

o regramento pra quem continuaria no teletrabalho, teria que ser dias fixos, isso também é uma intransigência, não vejo nenhuma flexibilidade e realmente eles não deram, e é uma coisa que a gente já tem que tratar no GT, tentar regulamentar isso daí de uma forma que fique mais flexível”.

A diretora do Sindipetro-NF está no teletrabalho desde o início da quarentena da pandemia e hoje cumpre a jornada híbrida padrão na empresa, com três dias em casa e dois no local de trabalho.

“Eu comecei em regime de teletrabalho no início mesmo da pandemia, no primeiro dia a equipe já foi desmobilizada do local de trabalho, porque eu sou do setor de compras e contratações. A gente primeiro fez um levantamento de quem tinha recurso próprio, que poderia usar de casa, computador, listamos isso no primeiro dia e no outro dia o setor todo já tava em casa, então foi desde o dia 18 de março de 2020. Fiquei integral, dezembro do ano passado que a gente retornou pro presencial, mas em regime híbrido, dois dias na semana presencial e três dias continua em teletrabalho, até hoje”.

Funcionária da Transpetro, a entrevistada número 13 tem conseguido, por conta disso, a flexibilidade almejada, não prevista nas regras da Petrobras.

“Inicialmente, o RH falou que a partir de janeiro seria fixo. A gente retornou em dezembro só pra testar como seria o retorno oficial em janeiro, aí em janeiro a gente passou por algumas supervisões, pegaram os dias, fizeram as escalas e os dias são fixos, só que eu sou Transpetro cedida à Petrobras, trabalho em Cabiúnas (Macaé-RJ), aí o RH da Transpetro não mudou ainda o nosso ponto com teletrabalho, com regime híbrido, então ainda não tá funcionando efetivamente a escala fixa, a gente tá com certa flexibilidade porque não tá contabilizando pro RH, ainda tá em formato excepcional de pandemia. Eu tenho ido esporádico, a meu critério ou à solicitação do meu gerente, depende, é mais de acordo com a minha disponibilidade mesmo, quando eu acho que eu preciso ir resolver alguma coisa eu vou, quando não, eu não vou, tem sido mais isso do que por acionamento, ou quando ele me chama pra fazer alguma coisa, mas a maioria dos casos eu mesmo que defino os dias que eu vou”.

Outra sorte da entrevistada número 13 foi com o gerente de sua área, o que hoje, na Petrobras, é o mais importante de tudo para quem gosta e quer ficar no teletrabalho.

“A gente entrou no teletrabalho, começou a pleitear um regramento, aí começou dentro do sindicato uma conversa pra tentar regularizar. A nossa gerência em si é um caso à parte, a gente teve bastante flexibilidade, a gente tem bastante acesso à gerência, tem uma facilidade que não são todos os gerentes que permitem. (...) Então, se a gente não regulamenta, acaba que muitos podem ter sofrido nesse período”.

Entrevistada número 18, 41 anos, é do setor administrativo da Petrobras e passou do teletrabalho integral para o sistema híbrido padrão da Petrobras, com três dias em casa e dois no local de trabalho. No caso dela, os dias precisam ser fixos, porque o marido, também da Petrobras, está no sistema híbrido, mas com dois dias em casa e três presenciais, e o casal tem uma filha pequena.

“Eu preciso que os dias sejam fixos porque o meu marido também trabalha na mesma empresa e também tá na mesma condição, só que ele faz só dois dias de teletrabalho, e pra que a gente tenha quem fique com a nossa filha pelo turno da manhã, a gente precisa, porque os dias dele são fixos, então os meus acabam sendo, porque eu não consigo ter quem fique com ela, então segunda e terça eu vou pra empresa e os outros dias eu trabalho de casa”.

Apesar do bom senso dessa decisão, talvez ela fosse diferente, se o gerente da entrevistada fosse outro.

“Cada gerência define a sua rotina, a empresa não estabeleceu uma regra. Na nossa gerência ficou acordado que a pessoa teria ali, até pra facilitar, pro gerente saber quem tá e quem não tá, teria os dias fixos”.

Transferido para o teletrabalho integral em março de 2020, o entrevistado número 12 não conseguiu montar um escritório em casa, o que tornou mais difíceis os primeiros dias de home office.

“Comecei quando a OMS decretou a pandemia. A Petrobras pegou praticamente todo mundo que podia ser colocado pra teletrabalho e colocou. Como quase tudo que eu faço lá eu tenho boas condições de fazer em casa, então começou em março de 2020, com o teletrabalho 100% em casa (...) Moro num apartamento pequeno, dois quartos, sou casado, com uma filha, e não deu pra gente montar um cantinho de home office. A gente até tentou aqui, mas não deu muito certo e aí eu trabalho na mesa da sala mesmo. Durante o dia é o escritório, na hora do almoço a gente tira tudo e à noite também, no jantar”.

Com o tempo, ele se organizou melhor e, mesmo trabalhando ainda na sala de jantar, hoje não só aprova o modelo como não esconde o receio de ser tirado dele. Por isso, o entrevistado prefere não reclamar nem pleitear nada, *“pra não criar muito obstáculo pra Petrobras”.*

“A experiência inicial foi ruim, mas depois passou a ser boa. A Petrobras ofereceu uma ajuda de custo de mil reais pra você montar o seu escritório, digamos assim, mas pra mim, além de o dinheiro ser insuficiente, por uma questão de espaço eu não tive como melhorar a situação, mas em termos de iluminação, o calor, tem ar-condicionado na sala, tem ventilador, a iluminação natural também é boa, então essa parte não me atrapalha, incomoda um pouco a questão ergonômica, mas a gente acaba aceitando porque hoje em dia, se reclamar muito o cara vai acabar tirando”.

O “cara” geralmente é o gerente, onipotente para decidir sobre o teletrabalho de seus subordinados, segundo as regras determinadas pela Petrobras.

“Depois de um certo tempo, conforme a pandemia deu uma arrefecida, eles passaram pro sistema híbrido. Eu já trabalhei, por exemplo, três lá e dois em casa, e hoje em dia eu tenho uma escala que a gente faz uma alternância dependendo do mês, esse mês eu tô quatro em casa e um lá. É (dia) fixo, mas dependendo da chefia, que define os dias e a gente acata”.

Integrante da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) da Petrobras, o entrevistado número 12 lamenta que a empresa não tenha aberto negociações, e torce por um regramento geral que desse mais segurança a quem trabalha de casa, e por uma ajuda financeira além dos mil reais.

“Sou da Cipa e participo das coisas aqui do sindicato, as assembleias setoriais. A Petrobras jogou todo mundo pra casa, podia jogar e ela fez, quem ficou em operação ficou trabalhando, normal, e foi tudo decidido pela empresa, não teve debate com o sindicato. (...) Torço muito pra que se consiga regradar o teletrabalho, porque pra mim funciona bem, mas não tenho certeza se pra outros também funciona da mesma forma. Seria interessante se tivesse essa negociação com a Petrobras que atendesse todo mundo de forma igual, e também que se buscasse de repente aí uma compensação financeira por parte da empresa. Você tem energia, os gastos que você tem da própria casa”.

Nesta sua torcida por regulamentação e mais auxílio, o entrevistado número 12 não tem muitas chances de ver o resultado almejado, na do diretor do Sindipetro-MG, que também integra o GT do teletrabalho da Petrobras.

“Em 2020 era um ano de negociação de pauta cheia do acordo coletivo, que começa a ser negociado no meio do ano, e a gente tentou, através da nossa federação (FUP), incluir no acordo coletivo algumas cláusulas pra tentar regulamentar e dar mais tranquilidade aos trabalhadores, mas isso não foi pra frente. A gente vive hoje uma gestão que não tem muito espaço de diálogo.

Diante dessa postura, o máximo que os petroleiros conseguiram tirar das reuniões foi a criação do GT do teletrabalho, cujas reuniões ainda não deram em nada favorável aos trabalhadores.

“A gente vem desse acordo coletivo, não conseguimos colocar no acordo de trabalho as cláusulas pra tentar regulamentar, mas conseguimos tirar de lá um grupo de trabalho com a empresa pra tentar pensar melhor esse modelo, mas esse grupo de trabalho também não teve muitos avanços. Foi estabelecido em outubro de 2020, depois da assinatura do acordo coletivo, o próprio diálogo dentro dessa condição é bem pequeno, a gente coloca as pautas, eles se recolhem pra avaliar, mas nunca trazem uma devolutiva satisfatória, sempre a desculpa deles é: o programa tá sendo implementado agora, então a gente ainda não sabe direito o que tá acontecendo, espera testar melhor pra gente ver como isso vai funcionar na prática; aí foi dividido assim, teletrabalho por conta da pandemia, que a gente tava em teletrabalho integral que tá valendo as excepcionalidades da pandemia, e esse novo modelo de teletrabalho, três por dois, três dias de teletrabalho, essa regra eles definiram, estabeleceram, apresentaram pro sindicato, mas não ouviram o sindicato pra ajudar a construir, não”.

Benesses e chantagens

Sem acordo, sem ouvir o sindicato, as regras impostas pela Petrobras geram, segundo Guilherme, mais ferramentas de opressão ao trabalhador, às vezes sem que o trabalhador perceba, exatamente por encarar o teletrabalho como um benefício.

“Tem outras questões importantes, que é ter uma regulamentação no acordo coletivo, dar ao trabalhador a garantia do ingresso, do retorno pra esse modelo de trabalho, pra que isso não seja uma ferramenta de assédio nem de controle dos trabalhadores, da chefia sobre os trabalhadores. (...) A regra que eles definiram não tem nenhuma garantia, o cara entra no teletrabalho hoje, ele pode sair amanhã se o chefe dele quiser que ele saia amanhã, então ele não tem essa garantia, e aí a gente sabe como funciona, como uma ferramenta de barganha e de chantagem, o chefe passa a ter sobre o trabalhador mais uma ferramenta de opressão, e você consegue observar isso na categoria, que o trabalhador passa a trabalhar mais de casa justamente porque, na cabeça dele, ele tem que justificar como se fosse um benefício, ‘eu tô de casa e eu não posso perder isso, então eu tenho que trabalhar muito pro meu chefe me manter aqui’, é sem dúvida uma barganha, uma chantagem, às vezes o próprio trabalhador se impõe”.

A técnica de contabilidade entrevistada número 17, de 39 anos, lembra que no começo, quando ela e os colegas foram postos em teletrabalho integral, a preocupação maior era com a pandemia, o que prejudicou a demanda dos sindicatos por melhores condições no home office.

“O sindicato queria que a empresa desse um apoio maior pro funcionário, que desse um valor, cuidasse da parte da ergonomia, comprasse cadeira, mesa pro pessoal em casa, mas isso não andou. Eu acho que naquela época as pessoas acharam que era um pouco exagero, porque na verdade as pessoas estavam preocupadas em não pegar Covid, então não interessa, o melhor é ficar em casa, eu que me vire”.

Casada com um funcionário da Petrobras também em teletrabalho, sem filhos, a entrevistada precisa que seus dois dias na jornada presencial sejam fixos, mas por uma situação inversa a da entrevistada número 18. Com o marido trabalhando como ela, três dias em home office e dois na empresa, o ideal para o casal é que os dias em casa e no trabalho sejam os mesmos.

“Ele vem nos mesmos dias também porque a gente trabalha na mesma base, aí a gente vem junto pra trabalhar e quando tá em casa tá trabalhando junto. Eu fico numa parte da casa e ele na outra”.

Para manter essa escala, a entrevistada 17 também tem a sorte de contar com a compreensão de seu gerente.

“Eu tô no teletrabalho desde o início da pandemia, março ou abril de 2020, todos os dias de teletrabalho, agora que é um pouco teletrabalho e um pouco presencial. Eu acordei com meu gerente que viria sempre dois dias certos, sempre na quarta e na quinta, mas ele deixou em aberto, por exemplo, nessa semana eu tô vindo quinta e sexta, não é sempre o mesmo dia, ele deixou bem aberto, posso trocar a data se eu quiser”.

Técnico de manutenção, o entrevistado número 11, com 31 anos, jamais pode ficar no home office integral. No auge da pandemia, ele trabalhava uma semana em casa e uma semana presencial. Hoje, fica em casa somente um dia da semana, e já escuta rumores de que todos no seu setor terão de voltar à jornada 100% presencial.

“Sou técnico de manutenção. Fico um único dia em casa agora. Na época da pandemia ficava uma semana em casa e uma semana no trabalho, agora só tá remanescente um dia (...), já tão alguns rumores que vai terminar, que a gente vai ficar presencial 100%. No teletrabalho eu fiquei porque a natureza do meu trabalho é híbrida, trabalho boa parte no campo e uma boa parte também administrativo, então justificou a minha equipe ainda continuar no teletrabalho, que foi mudando no decorrer do tempo, de uma semana, depois de dois dias em casa e agora um dia, e tem previsão de não ser nenhum, os rumores que passam, só que ninguém bateu o martelo”.

O entrevistado 11 tem plena consciência de que, na sua atividade, o teletrabalho integral é impossível, mas acha que poderia ficar na jornada de dois ou três dias em casa e optaria pelos três dias de home office na semana, se tivesse essa opção.

“Eu optaria, porque cada vez mais eles tão aumentando a carga administrativa e tão colocando pessoal contratado pra fazer as atividades em campo, então daria pra fazer. Integral no momento é difícil porque a gente tá sensoriando as máquinas, se tivesse todo sensoriado e eu com o acesso ao software, e fosse só avaliar, aí beleza, só que hoje a gente tem que ir no campo em cada máquina, pegar os dados, pra poder tratar depois. Dava pra ser um três por dois, ou dois por três”.

Por orientação do sindicato, por não ter havido negociação nem regulamentação, ele não assinou o termo de teletrabalho na pandemia. Ao fazer a solicitação para continuar em teletrabalho, mesmo conseguindo apenas um dia por semana em casa, achou melhor assinar.

“Eles (Sindipetro-NF) estavam tentando regulamentar e tal, só que a empresa tava resistente, porque ela não quer regradar, porque se regradar pode criar algumas dores de cabeça pra ela, e livre assim acho que ela entende como melhor. Aí eles orientaram a não assinar o termo de teletrabalho, então durante a pandemia toda eu fiz o teletrabalho sem um tipo de assinatura, foi imposto. Agora, uns três ou quatro meses, a gente fez a solicitação pra continuar em teletrabalho, aí a minha gerência falou: olha, você pode ficar um dia por quatro. A gente foi lá, fez a solicitação pra oficializar esse um dia por quatro, só que o sindicato já não tava muito firme em assinar ou não, porque tava todo mundo assinando, aí eu fui lá e fiz”.

Profissional de nível superior pleno, de acordo com a nova nomenclatura dos cargos na Petrobras, o entrevistado número 14, de 45 anos, passou do teletrabalho integral para o híbrido padrão da empresa e também teve a sorte de ter um gerente compreensivo.

“Trabalho na parte administrativa. Comecei na questão do teletrabalho por ocasião da pandemia, me interessava muito a possibilidade de efetuar esse teletrabalho porque eu tenho dois filhos pequenos, a minha esposa trabalhava fora, então, dividir a tarefa de cuidar das crianças com ela era algo que me atraía, mas na realidade isso só se iniciou por causa da pandemia. Hoje eu tô no trabalho híbrido, venho trabalhando duas vezes por semana presencialmente, os outros três dias em casa, são fixos, mas é negociado, depende muito de gerência pra gerência, a minha gerência em especial tem se mostrado extremamente flexível, então a gente fixa um dia pra ter nosso planejamento, mas esses dias podem, sim, ser negociados”.

Mesmo com um gerente flexível, mesmo aprovando o modelo, o trabalhador teve problemas por conta das regras da empresa.

“Durante a pandemia, como fiscal de contrato eu tive que ir um dia na UTGCA (Unidade de Tratamento de Gás Monteiro Lobato), em Caraguatatuba, no polo da região do ABC em São Paulo, e tive que ir também na refinaria de Cubatão. Pra eu ir na UTGCA são no mínimo quatro horas de deslocamento e foi uma opção minha, eu não pedi carro pra companhia, peguei o meu carro, coloquei na rua cinco e meia da manhã, paguei pedágio do bolso, paguei gasolina do meu bolso e fui até a UTGCA fazer a reunião que eu deveria fazer. Saí de casa às cinco e meia da manhã, fiz tudo o que eu tinha que fazer, retornei de lá meio-dia e cheguei na minha casa às quatro horas da tarde, cumprindo assim basicamente as oito horas mais três, 11 horas de trabalho, aí eu pedi o crédito dessas horas e fui chamado pelo meu chefe. Ele falou: por que você pediu créditos de horas extras? Você em teletrabalho não pode ter hora extraordinária”.

Depois de explicar a situação, o entrevistado 14 ouviu do gerente: “vou ver como a gente vai fazer isso, porque o regulamento diz que pra você ter crédito de horas durante esse período em teletrabalho tem que ter autorização da gerência executiva. Eu não pedi essa autorização”.

“No fim das contas eu acho que esse assunto foi esquecido e o crédito das três horas que eu pedi ficou lá no meu banco de horas, ainda assim teve um estresse”.

Sem saber direito como foi resolvida essa questão, o profissional da Petrobras lembrou dela quando, por conta de sua função, e de novo de acordo com regras internas da companhia, se viu obrigado a trabalhar no Natal e no Ano Novo em dois anos seguidos, e ainda teve que compensar essas horas trabalhadas.

“Até abril, eu era fiscal de contrato. O fiscal de contrato tem uma particularidade que principalmente em final de mês, você é obrigado, pelas normas da empresa, a entregar as medições de contrato e as apurações e tudo o mais até o último dia do mês, isso é uma obrigação porque, pelo padrão da companhia, se você não fizer isso pode até ser advertido. Por questões de acesso, muitas vezes eu trabalhava até duas, três horas da manhã, coisa que eu não faria no escritório. No ano de 2020 pra 21, e de 21 pra 2022 trabalhei Natal, trabalhei Ano Novo. Quando eu tava na empresa, às vezes eu fazia uma carga horária não tão louca quanto essa, ficava até oito, nove horas da noite, mas eu tinha marcação de ponto, as horas que eu fazia a mais eu pedia pra creditar no meu banco de horas, ou mesmo receber em forma de hora extra. Em casa isso não é possível, eu informo lá que fiquei em teletrabalho aquele dia, o sistema computa oito horas como se eu tivesse trabalhado das 8h às 17h, aí tem os agravantes relacionados a isso, por exemplo, a empresa, em teoria, ela dispensa a gente no dia 24 e dispensa a gente no dia 31 mediante a compensação dessas horas, são 8 horas no dia 24 que eu tenho que compensar, oito horas no dia 31 que eu teria que compensar, então eu trabalhei dia 24 do ano passado, véspera de Natal, e eu vou ter que pagar oito horas referentes à esse dia 24, eu trabalhei 8 horas no dia 31 e vou ter que compensar essas oito horas que eu trabalhei”.

O sistema da empresa estava impossibilitado de computar as oito horas automáticas do teletrabalho porque, em tese, o trabalho nos feriados, que gera o pagamento de horas extras, estava proibido de ser feito de casa.

“Existia uma recomendação expressa da diretoria da companhia que eu não fosse trabalhar, mas se eu não trabalhasse nesse dia eu não entregaria as medições dos meus contratos, e aí eu poderia ser advertido. Não consegui entregar a medição, aí vou ser chamado numa recall ligado com o meu chefe pra perguntar por que você atrasou a medição, e uma vez que eu faltei com a minha responsabilidade como fiscal de contrato eu poderia muito bem ser advertido pela companhia. Preferi trabalhar no dia 24, preferi trabalhar no dia 31 pra entregar o meu trabalho”.

No momento de decidir se tentaria ou não mostrar que trabalhara nesses feriados, para ao menos não ter de repor as horas, o entrevistado número 14 lembrou de todo o estresse do episódio da visita à UTGCA durante o teletrabalho integral, e decidiu nada falar com seu gerente.

“Se eu chegar pra ele e falar: olha, eu trabalhei dia 24, não quero pagar, não quero ter que compensar essas oito horas, eu não sei qual seria a reação, sinceramente. Prefiro, pra não arranjar qualquer desgaste, não falar nada, então eu paguei essas oito horas, eu já trabalhei essas oito horas”.

O sonho interrompido do teletrabalho integral

“Hoje eu faço tudo o que posso pro trabalho em casa render muito, porque eu tenho muito medo de perder. Eu gosto do teletrabalho, me sinto bem e nem sei se conseguiria me adaptar de novo a trabalhar em escritório cinco dias na semana”.

A entrevistada número 15, contadora da Refinaria Alberto Pasqualini (Refap), em Canoas (RS), até pondera algo, mas não tem a menor dúvida em afirmar que, se tivesse essa opção, escolheria ficar a semana inteira no teletrabalho.

“Escolheria, mesmo sabendo que talvez eu conseguiria estreitar mais relações com colegas no presencial, relações assim pessoais mesmo, mas eu voltaria aos cinco dias em casa, com certeza”, afirma ela, que ficou em home office integral de março de 2020 a março de 2022, quando passou para o híbrido. *“Estou no regime misto, trabalho dois dias presenciais e três dias em casa”.*

Funcionário da Universidade Petrobras, o entrevistado número 10 também retomou em abril deste ano a jornada presencial, duas vezes por semana, mantendo três dias no teletrabalho. Se pudesse escolher, ele não tem dúvidas em afirmar que iria preferir ficar os cinco dias em home office.

“Sou profissional nível médio técnico, trabalho na área de RH, na gerência da UP, a Universidade Petrobras, já vai fazer 15 anos e seis meses que estou na Petrobras. Comecei o teletrabalho junto com a pandemia, em março de 2020, sempre fiquei em casa e voltei agora, com a última onda, no começo de abril. Se tivesse cinco dias eu ficaria os cinco dias em casa. O dia rende muito mais, por exemplo, eu acordo com as galinhas,

quinze pras cinco, seis horas eu tô na academia, chego em casa 7h15, tomo um banho, 7h30 eu ligo o notebook, tô trabalhando até as quatro e meia da tarde. Quando eu tenho que ir no presencial, já acordo mais tarde, 6h20, vou ter que pegar o fretado, 6h40, aí vou chegar lá sete e quarenta e cinco, vou ligar minha máquina oito horas, começo a trabalhar, vai até 16h30, vou chegar em casa 17h30, aí que eu vou pra academia às seis da noite, enquanto aqui quatro e meia da tarde eu já tô livre”.

E a FUP, segundo seu diretor, tem apoiado a demanda por mais tempo trabalhando em casa, mas ainda atenta a malefícios que tal modelo possa causar ao trabalhador.

“Nós hoje da FUP, dos sindicatos, a gente apoia justamente porque a gente entende que é uma necessidade, que a categoria tá abraçando isso. Ainda assim tem uma certa imaturidade em relação aos problemas que o teletrabalho traz, e aí a dificuldade, por exemplo, da desconexão, de trabalhar o dia inteiro, esse tipo de reclamação, esse incômodo ainda não aparece, o que aparece é essa vontade de permanecer em teletrabalho, o que entendo, assim, que a categoria mais ou menos enxerga um benefício de tá mais em casa, mais perto da família, não perder o tempo do transporte, isso é um recorte desse grupo que trabalha no administrativo. Então, diante dessa demanda, a gente tá apoiando esse teletrabalho”.

Outra questão que pesa na decisão da FUP de apoiar a demanda por teletrabalho integral é o momento da Petrobras, com a privatização de vários setores neste atual governo federal.

“A Petrobras sofreu uma privatização brutal, então a gente teve uma redução muito grande de postos de trabalho de outros estados que não o Sudeste. Tem uma massa grande de trabalhadores que quer teletrabalho pra não ter que se deslocar pro Rio de Janeiro e pra outras cidades aqui do Sudeste, que é onde efetivamente a Petrobras tá mais atuante, então a gente vem tentando construir uma alternativa pra esses trabalhadores através do diálogo com a empresa, pra ver se amplia os dias em casa, concentra os dias na empresa num período de tempo, tem que tá três dias em casa e dois dias na empresa por semana, e uma das nossas propostas é juntar esses dias em casa num bloco e os dias na empresa noutro bloco, que a pessoa faz um deslocamento só, mas acaba que isso tudo meio que suportado pelo próprio trabalhador, a viagem, a hospedagem, ainda assim esses trabalhadores que estão de casa acham que vale a pena, têm essa necessidade”.

Pai de dois filhos pequenos, a menina mais velha e o menino caçula, o entrevistado número 14 viveu a desagradável experiência de ver extinto seu local de trabalho antes da pandemia.

“A empresa resolveu acabar com o escritório da (Avenida) Paulista, onde eu trabalhava, e por uma conjunção astral, não foi por benevolência da empresa, eu consegui uma vaga pra trabalhar em Santos e a minha filha, por exemplo, quando eu saía de casa ela tava dormindo, eu voltava pra casa ela tava dormindo, então passava um mês até sem eu interagir com a minha filha, só os fins de semana. Teve uma vez que eu cheguei em casa ela chorou, quem é esse cara? Então o teletrabalho veio pra proporcionar essa convivência com esse aqui (no momento da entrevista, Edson estava com o filho de três

anos no colo), *ele nunca olhou pra minha cara e falou, quem é você, cara pálida, como minha filha fez quando era pequena*”.

Cerca de 25 mil funcionários da Petrobras foram colocados em teletrabalho integral quando veio a quarentena da pandemia, de acordo com os cálculos, da Secretária de administração e finanças da FUP.

“A gente não tem essa questão de ficar só na pasta, então, como eu sou trabalhadora do administrativo, coisa que grande parte dos diretores é do turno, é embarcado, enfim, tem pautas que acaba ficando mais comigo, digamos assim, então eu conduzi a negociação da redução de jornada, lá atrás, e agora, quando veio essa questão do teletrabalho, eu tô coordenando o GT da FUP”.

Ela conta que um ano antes da pandemia, cerca de mil funcionários já trabalhavam de casa num projeto-piloto da Petrobras.

“A Petrobras teve um projeto-piloto, mas era pequeno, era em torno de mil trabalhadores só das sedes do Rio que ficavam em teletrabalho um ano, mais ou menos, antes da pandemia. Quando veio a desmobilização do escritório na Paulista, onde eu trabalhava, a gente conseguiu colocar algumas pessoas de São Paulo também no teletrabalho, mas era híbrido, até três dias na semana, então a Petrobras já tinha um projeto-piloto com mil, 1.100 trabalhadores antes da pandemia. Quando vem a pandemia, ela coloca todo mundo que é administrativo, e mesmo pessoas que trabalham nas refinarias, algumas fazem trabalho administrativo, não é só o pessoal do escritório, você tem gente das unidades também, e o pessoal foi pro teletrabalho 100% integral, chutaria umas 25, 26 mil pessoas da Petrobras foram pro regime de teletrabalho integral. Algumas pessoas ficaram em teletrabalho híbrido, a pessoa que é de manutenção, um petroleiro hoje que trabalha na manutenção de uma refinaria, por exemplo, uma parte do trabalho dele é no campo, vendo as matérias de fato, outra parte é medindo o contrato dos terceirizados, então ele também tem uma parte do trabalho administrativa. Esse pessoal que tem uma parte do trabalho que tem que tá na área e uma parte administrativa, durante a pandemia eles ficaram em teletrabalho híbrido, mas isso foi relativamente pouca gente, não sei precisar, mas o grosso mesmo foi pra teletrabalho integral, e teve aqueles petroleiros que têm de ficar 100% de trabalho presencial, é um pessoal ligado a atividade-fim mesmo, aí não tem como”.

O entrevistado 9, de 40 anos, é comprador na Petrobras, mora em São Paulo e trabalha em Santos. Ele também foi posto em teletrabalho integral em março de 2020, se adaptou bem ao modelo, e desde abril de 2022 está no regime híbrido.

“Eu faço compras na Petrobras, sou comprador, e no teletrabalho estou desde março de 2020, quando a pandemia meio que chegou no Brasil. Agora tô em regime híbrido, três dias de teletrabalho e dois presenciais, voltou em janeiro, aí a pandemia voltou, agora em abril que voltou o regime híbrido de verdade. Atualmente tem sido feita uma escala mensal, no final de um mês tem sido definidos os dias que vão ser feitos presencialmente. Uma das coisas que eu mais vi diferença até agora, que teve o retorno presencial, é o tempo de deslocamento, não ter esse tempo é um ganho significativo. Nem era tanto, eu demorava 45 minutos, algo nesse sentido. Hoje é maior porque o meu local de trabalho

é em Santos, a gente morava em Santos, mas depois da pandemia, por uma série de questões a gente voltou pra São Paulo, então hoje é um deslocamento maior”.

Casado e com duas filhas, o entrevistado 9 nem pensou em participar do projeto-piloto de teletrabalho da Petrobras porque achava que não se adaptaria ao formato, mesmo sendo amante de jogos no computador, ou exatamente por isso. Com a experiência do home office integral na quarentena da pandemia, ele mudou de opinião, e hoje diz que se sente confortável trabalhando de casa.

“Mais do que eu imaginaria antes. A Petrobras já tinha começado um projeto-piloto de teletrabalho antes da pandemia e não era uma coisa que me interessasse. Não sei se me acostumaria a trabalhar em casa, se as distrações de casa não seriam muito grandes, você ter o seu hobby tão perto, a questão dos filhos, preparar comida, então não era uma coisa que eu desejava, até porque o meu deslocamento não era tão longo, mas quando teve, por causa da pandemia, eu me adaptei melhor do que eu imaginava e hoje eu prefiro o teletrabalho”.

O entrevistado número 10 é outro que não se sente nem um pouco desconfortável trabalhando de casa, embora reconheça que nem todos, e principalmente todas, têm a situação dele.

“Nem um pouco (desconfortável). Fico desconfortável quando eu tenho que ir. Pro meu estilo de vida, por morar sozinho, pra mim é melhor, mas eu sei que, por exemplo, pra uma mãe, mulher que tá lá com filho no colo, correndo atrás e tem marido em casa, tá pensando em almoço, tendo que trabalhar, não é a mesma coisa. Pra ela, ir trabalhar é a hora que ela vai descansar, então eu entendo que tem esses dois lados, não é bom pra todo mundo, né? Acredito que isso é muito pessoal, cada um acaba avaliando como é melhor pra você, mas pra mim hoje caiu como uma luva”.

Ao contrário do que pensa o entrevistado 10, mesmo com o início difícil para quase todas as mulheres na situação descrita por ele, a maioria delas hoje também prefere e sonha com o teletrabalho integral, como a entrevistada 15.

“No início não tinha um cômodo pra isso, mas depois a gente adaptou um quarto de visitas para o meu trabalho e do meu marido, que começou também a dar aulas online, ele também tá híbrido agora, tem turmas online e presenciais. Dividimos o espaço, são duas mesas, duas estações de trabalho e a gente divide o espaço, é bem tranquilo, só com ele dando aula ou se eu entro numa reunião, aí eu tenho que sair do local, ou ele, porque senão ficam dois áudios e não fica muito legal, mas senão é bem tranquilo”.

A entrevistada 18, casada e com uma filha, como a entrevistada 15, sofreu um pouco no início, mas foi se adaptando com o tempo e hoje garante que sua rotina no teletrabalho está muito melhor e que, se pudesse, escolheria ficar no integral, “com certeza”.

“Até da gente mesmo se entender melhor nessa rotina, da gente organizar as coisas. Tem que ter o almoço, então tem que preparar na véspera, que tem que tá já no outro dia tudo pronto pra que a gente consiga trabalhar. A gente também foi aprendendo, foi se acostumando, a nossa filha também acostumou que a mãe tá em reunião, ela tem que esperar um pouquinho pra falar alguma coisa, todo mundo foi entendendo essa nova

lógica da casa e posso dizer que hoje prefiro muito mais trabalhar de casa do que sair daqui, pegar ônibus, ir pra unidade, prefiro toda vida trabalhar de casa”.

O tempo também foi importante para que a entrevistada número 17 mudasse sua relação com o teletrabalho.

“Acho que tô mais acostumada com o teletrabalho, porque no início foi bem difícil, eu não tinha nada preparado pra trabalhar em casa, tinha que dar o jeito de trabalhar. A empresa forneceu um note pra mim, tudo nas pressas, e o note dava problema, era muito velho, então no início foi difícil, mas eu acho que agora tá mais tranquilo, mais fluido trabalhar em casa”.

Se pudesse escolher, ela ficaria mais tempo em casa, com a ressalva de que a empresa poderia ajudar mais na questão da infraestrutura do home office.

“Eu acho positivo o teletrabalho, se pudesse escolher ficaria no teletrabalho mais dias. Sei que o presencial, algumas coisas, é melhor, mas acho que eu ainda ficaria com o teletrabalho. A única coisa, acho que a empresa deveria apoiar mais o empregado no teletrabalho, deveria dar uma ajuda de custo maior, ou se importar mais, porque na verdade em casa tem outros gastos que acabam não indo pra conta, energia, a internet tem que ser boa. Eu tenho um colega de Macaé, ele mora num local meio ruim, faltando luz, tem esses probleminhas assim de água. Onde eu moro é tranquilo, mas eu acho que a empresa deveria dar um apoio maior para o teletrabalho, ela ganha muito com o teletrabalho, então deveria apoiar os empregados em teletrabalho, infraestrutura de trabalho”.

Da ergonomia perfeita à mesa de jantar

O colega da a entrevistada 17, como muitos outros trabalhadores da Petrobras, mora num lugar sem, digamos, segurança de infraestrutura para o teletrabalho. Outros, como o entrevistado 12, não têm espaço suficiente e precisam trabalhar na mesa de jantar. Por outro lado, alguns trabalhadores já estavam equipados para o home office por conta de hobbies ou pelo interesse em tecnologia. Teve também quem conseguiu se equipar com os mil reais de auxílio, principalmente em casos nos quais os dois integrantes do casal são funcionários da Petrobras, como a entrevistada 18, que apesar disso ainda sofreu um tempo por falta de espaço.

“No começo a gente usava a mesa de jantar, que era o único lugar possível, e no início os dois estavam em trabalho remoto na mesma sala, dividindo a mesa, foi terrível, aí a gente comprou uma escrivaninha, botou no quarto, pra ter então pelo menos um em cada cômodo, pra não ficar um invadindo a reunião do outro. Nossa filha tinha quatro anos no início da pandemia, então alguém precisava ficar com ela na sala pra dar uma assistência. Depois de algum tempo nessa condição, a gente foi procurando outro apartamento e me mudei recentemente, foi no final de abril, faz nem duas semanas, me mudei no dia 22 de abril pra um apartamento que tem três quartos, aí um vai ser o escritório, que é onde eu tô falando agora”.

As condições de trabalho na casa da entrevistada 13 também foram evoluindo ao longo do tempo, depois de um início em que nem o computador dela era da empresa.

“Comecei com equipamento próprio, com meu computador, porque a gente fez a lista de quem tinha e quem não tinha, aí demos a prioridade pra usar os notebooks pra quem não tinha o recurso próprio, quem tinha fez a instalação do programa no recurso próprio. Janeiro de 2021 que a Petrobras fez uma compra grande, conseguiu substituir todos os notebooks próprios, A recomendação foi que todos substituíssem, até quem não quis foi meio que forçado a trocar, porque a Petrobras tava pagando caro pelo nosso acesso particular. Desde então é o equipamento da empresa, só o notebook”.

A entrevistada 13 não sabe se a ajuda de custo de mil reais da Petrobras seria suficiente para se equipar porque boa parte de seus equipamentos ela ganhou da família.

“Consegui uma mesa, tenho cadeira, tenho apoio de pé, mas fui ganhando. Os primeiros dias foram bem críticos, os primeiros meses até, era um tal de troca de lugar e senta na cama, senta no chão, no sofá, senta na cadeira, e dor na coluna, dor no pescoço, e vai pra médico, faz fisioterapia, passei por isso também, mas até que aos pouquinhos fui me organizando aqui. Hoje tenho minha mesa, minha estação de trabalho, tenho cadeira adequada, não tenho noção assim da questão do valor, não usei o valor especificamente pra isso, até porque eu ganhei a mesa da minha irmã, ganhei a cadeira da minha mãe e fui adquirindo assim”.

Apesar das melhorias, e de preferir o home office do que o formato presencial, a compradora da Petrobras ainda considera a estrutura de trabalho melhor na jornada presencial, muito por conta do calor de Rio das Ostras (RJ), onde ela mora, e também de Macaé (RJ), seu local de trabalho.

“Eu ainda acho lá melhor, a cadeira que uso lá ainda é melhor do que a daqui, mas o que faz a diferença é a questão de temperatura. Em casa eu não tenho ar-condicionado e lá tem o ar-condicionado quando tá muito calor, (...) se eu tivesse, é uma coisa que me faz falta. Moro em Rio das Ostras, mas trabalho em Macaé, muito calor, ventilador, dois ventiladores em cima e às vezes tinha que desligar o ventilador porque fazia muito ruído em reunião, aí ficava pingando. Roupa também, tive que botar menos roupa, tomava banho, tinha que tomar banho várias vezes durante o trabalho, no meio do trabalho de manhã, no meio do trabalho de tarde”.

O entrevistado 9 sempre gostou de jogos no computador e já tinha quase toda a estrutura para trabalhar bem de casa. Quando veio o teletrabalho, ele e a esposa conseguiram montar um escritório ainda melhor para os dois.

“Nós fizemos um dos quartos de escritório, tanto eu tô em teletrabalho quanto a minha esposa, então a gente pegou um quarto e fez de escritório, tem mesa adequada, eu fiz uma aquisição de cadeira, então a gente tem um espaço separado pra isso. A gente compartilha o mesmo espaço, mas ele tem uma mesa pra cada um. Isso sempre foi uma preocupação minha, desde muito tempo gosto de jogar no computador, então a minha mesa, mesmo cadeira eu já tinha, embora agora na pandemia eu tenha feito um upgrade na minha cadeira, já pensando que, além do meu hobby, vou ter que utilizar mais tempo, por trabalhar”.

Com a tarefa facilitada por morar sozinho, o entrevistado 10 também conseguiu montar um bom local de trabalho em casa.

“Adaptei um quarto. Eu moro sozinho, tenho dois quartos, um é dormitório, o outro é mais um closet, aí acabei adaptando o escritório junto com o closet, então pra mim ficou bem confortável, eu tenho mesa, cadeira, monitor, pra mim ficou bom”.

Ele teve autorização para pegar a cadeira que usava no presencial e nota um pouco de diferença entre a mesa de casa e a do trabalho, nada que tenha causado alguma dor ou mal-estar, mas bastou uma temporada trabalhando na casa da avó para o entrevistado 10 sentir o quanto é difícil cumprir a jornada sem a ergonomia adequada.

“A mesa nossa não é daquelas que você pode subir, descer, mas a mesa que eu tenho hoje acaba me atendendo, nunca tive dor no pescoço, costas, mas a gente sabe que tem gente que tava trabalhando em mesa de jantar, cadeira que não mexe, esse tipo de coisa, então acho que acaba sofrendo um pouco mais. Eu fiquei trabalhando na casa da minha avó, por exemplo, na mesa de jantar. É horrível, péssimo, você não aguenta ficar metade do dia lá, já quer acabar logo, então eu pelo menos tive essa sorte, assim, de poder manter mais ou menos o mesmo padrão que tenho lá no trabalho”.

Com o notebook da empresa, o entrevistado 10 usou parte dos mil reais da ajuda paga pela Petrobras para montar sua estação de trabalho, e juntou com o que já tinha. Na hora de avaliar qual escritório é melhor, o de casa ou da empresa, a vontade hoje de voltar ao teletrabalho integral fala mais alto.

“A ajuda de custo que foi dada, então eu comprei a mesa, o teclado, mouse, aí adaptei com outras coisas, o monitor, que era uma TV que eu já tinha, uma TV monitor. Hoje de parte de estrutura, o que me incomoda é ter que desmontar aqui. Tenho que montar lá duas vezes por semana, tenho que ligar a máquina, os monitores às vezes você tem que ficar fazendo configuração, porque migra numa tela não migra na outra, então esse tipo de coisa acaba me incomodando, parte de estrutura mesmo, se a gente for comparar, pra mim não mudou em nada nesse sentido, o incômodo é ter que fazer essa mudança duas vezes por semana, ter que levar as coisas pra lá, montar”.

A entrevistada 15 garante que o espaço de trabalho dela em casa hoje é melhor do que na empresa, mas também penou no início, inclusive com as quase inevitáveis dores pelo corpo.

“A empresa cedeu um notebook, o restante eu comprei, fones bons, pra quando tiver reunião não ficar ruim, comprei mouse, teclado bom, essas coisas. O meu espaço de trabalho em casa é melhor do que o que eu tenho hoje no escritório da refinaria. No início tive até alguns problemas de coluna, porque a gente pegava a cadeira que já usava, enfim, aí a gente adaptou e tem cadeira adequada, também adaptamos a mesa, ficou tudo certinho, hoje tanto a minha cadeira quanto mesa em casa me atende melhor nessa questão de ergonomia do que no escritório”.

Para atender essa questão da ergonomia em casa, a FUP e os sindicatos propuseram inspeções da Cipa nas residências dos funcionários em teletrabalho, com a anuência deles, claro, diz Cibele Vieira.

“A gente coloca que inclusive deveria ter auditorias nas casas, com a autorização da pessoa, né, mas a Cipa deveria ir lá ver, medir ergonomicamente. A gente pergunta pros petroleiros, tem gente que gostaria de ter um especialista em ergonomia pra ver, ó, ali talvez ficaria melhor, tá certa a altura, não tá, tem que ter um apoio de pé, não tem, aí o pessoal não tem crise, ‘ah, vai na casa das pessoas’, mas se a pessoa quer, qual é o problema?”

Cibele conta que tal sugestão está na proposta de regra do teletrabalho apresentada pelos sindicatos, em maio de 2020, e ignorada, até agora, pela Petrobras.

“A gente tem nossa proposta de regra, que é diferente da que a empresa implementou. A gente apresentou, se não me engano, em maio de 2020, foi junto com a pauta do acordo coletivo de 2020. A Petrobras ainda não tinha apresentado uma proposta à regra de teletrabalho fixo, ela tava temporária durante a pandemia, então a gente apresentou a nossa proposta antes da Petrobras, mesmo assim eles não abriram espaço negocial. Eles ouviram, a gente explicava as questões pra eles e não mudaram uma vírgula. Se você pegar a regra que a Petrobras implementou agora pro teletrabalho permanente, não o temporário da pandemia, é praticamente igual ao projeto-piloto que tinha antes da pandemia, ou seja, a Petrobras não aprendeu nada com a pandemia, ela colocou exatamente a mesma coisa”.

Na regra de teletrabalho proposta pela FUP, não há os superpoderes para os gerentes que, segundo a diretora da Federação e do Sindipetro-SP, tiram qualquer previsibilidade para quem está em home office.

“Na regra da empresa é negociado com seu supervisor imediato. Só que, vamos supor, você tá escalado pra ir trabalhar presencialmente quarta e quinta. O teu supervisor pode na própria terça falar: não, vem hoje, você tem que vim agora pra empresa, não tem prazo mínimo de antecedência e não tem que dar justificativa nenhuma. Isso deu problema já em emenda de feriados, por causa de uma regra que dava pra fazer um proporcional, não tem uma previsibilidade mínima, a própria durabilidade do teletrabalho não tem, toda e qualquer hora a Petrobras pode te tirar do teletrabalho”.

É exatamente por não ter essa resposta da empresa, por não ter certeza se ficará e por quanto tempo ficará no teletrabalho, que entrevistado número 11, técnico de manutenção hoje trabalhando um dia da semana apenas em casa, não pensa, agora, em investir num escritório particular.

“Se eu tivesse essa resposta, aí eu faria mais aqui o meu ambiente pra melhorar a ergonomia, deixaria direitinho, porque não vou pegar e desdobrar tudo pra fazer, deixar tudo preparado e amanhã acabou o teletrabalho”.

Além da participação da categoria prevista nas próprias atividades sindicais, para elaborar suas regras do teletrabalho, a FUP fez uma pesquisa em 2020, que espera repetir mais pra frente, como relata Cibele Vieira.

“Essa regra como que chega, como a gente tira uma pauta nacional? Tem os congressos regionais em cada sindicato, abertos à categoria, pra tirar a pauta do acordo coletivo. Faz o congresso, dois, três dias de congresso, dê lá cada sindicato tira a pauta e na

plenária nacional é que define, então é um processo que prevê já a presença da categoria. Essa proposta que a gente entregou pra Petrobras de regra do teletrabalho foi feita assim. Além disso, a gente fez uma pesquisa na base que corroborou com essa proposta de regra pro teletrabalho, com 1,3 mil respondentes, foi em setembro do primeiro ano da pandemia. A gente vai refazer, vai reeditar a mesma pesquisa pra ter o comparativo. Quando a gente fez a pesquisa quase todo mundo tava no integral, agora as pessoas já voltaram ao híbrido, a Petrobras já convocou de volta, e quando a gente fez a pesquisa o filho tava em casa, agora voltou, tá nas escolas, então acho que mudou um pouquinho”.

Entrevistado número 14 já tem sua sugestão para quem, como ele, passou do teletrabalho integral para o híbrido.

“Interessante pra mim nesse modelo híbrido seria a possibilidade de cumprir as minhas horas presenciais numa unidade diferente da que eu tô lotado, pra que fosse mais próximo da minha casa. Da porta da minha casa até a porta do prédio em Santos são mais ou menos 70 quilômetros, que eu vou com o carro e tenho que pagar 30 reais e pouco de pedágio, fora a gasolina no preço absurdo que tá. A cinco minutos da minha casa tem um terminal da Transpetro. Eu poderia ir pra lá e cumprir minha jornada, mas sou obrigado, por força do regulamento do teletrabalho, a cumprir a minha jornada no prédio de Santos, isso pra mim é muito complicado”.

Diante da possibilidade de mudanças no país, o diretor da FUP se deixa ficar um pouco otimista em relação a negociações específicas sobre o teletrabalho.

“Esse ano de 2022 é de novo um ano de pauta cheia, então esse tema vamos tentar colocar novamente no acordo coletivo. Esse grupo de trabalho, apesar de ter avançado pouco, a gente tá vendo algumas sinalizações. Essa questão da flexibilização dos dias, de concentrar os dias de teletrabalho num período e os dias de trabalho presencial no outro parece que tem alguma chance de dar certo, algumas coisas tão caminhando, a possibilidade talvez de ter um regramento pra entrada e saída tem alguma chance também de ter êxito. A ver ainda.”

4 – PROFESSORES

No tempo de um macarrão instantâneo

“Na pandemia, nós entramos em home office imediatamente. Foi que nem miojo, instantaneamente, no dia seguinte nós já estávamos em home office”.

Presidente do Sinpro-SP, Luiz Antônio Barbagli resumiu assim a situação dos professores que, de uma hora para outra, se viram obrigados a mudar radicalmente a forma de trabalhar por conta da quarentena da pandemia.

“Você que tava ali trabalhando com o seu material didático, sua lousa, seu giz, de repente você mudou completamente a forma de atuar, veio pro home, começa a operar esse novo sistema, tem que achar a forma como trabalha, as ferramentas, porque mesmo quando você construía a sua aula produzindo pequenos vídeos seus, você simplesmente colocava nas lousas eletrônicas e operava ali na hora, na sala de aula, com os teus alunos na frente. Agora isso desaparece e você tem que produzir as coisas, pegar material, usar toda a sua intensidade de conhecimento, conhecer novas coisas, porque não teve só o professor universitário nesse assunto, teve o professor também do jardim de infância, da pré-escola, eu vi isso em casa com os netos, a professora tentando que eles se conectassem no computador, e se esforçando e tudo, o que é mais difícil se você concorre com a Patrulha Canina que tá na televisão, porque aquilo é multicolorido, e o teu trabalho é diferente”.

Alguns professores, depois de sofrerem um bocado, acabaram aprovando o teletrabalho. Na imensa maioria, esses professores são do ensino superior e tiveram a sorte de manterem suas turmas com o mesmo número de alunos do presencial, escapando assim do já citado ensalamento. De resto, porém, não houve categoria em que o formato de home office tenha sido mais reprovado do que a dos professores, sobretudo aqueles que lidam com crianças e adolescentes, nos ensinos fundamental e médio, como a entrevistada número 35, de 36 anos, professora do 1º ano do ensino médio de uma escola privada, em São Paulo.

“Meus alunos têm entre 14 e 15 anos, mais ou menos. Mudou muito pra gente, foi bem complicado, a gente teve que fazer de tudo um pouco, de pensar atividade pra divertir, pra rir, pra ouvir, pra tudo, a gente virou diretoria, a gente virou psicólogo”, diz a professora, que não vê “nenhuma vantagem no teletrabalho”.

“Nenhuma, na verdade o problema é a gente ainda achar que há o teletrabalho, que manter a ideia da tecnologia é fundamental para o processo de aprendizagem. Não é necessário, é o contrário, as coisas têm que acontecer na sala de aula, e não fazer força pra usar o computador pra qualquer coisa”.

Mesmo entre os que, de certa forma, gostaram de ficar em casa, não há quem não reconheça o valor da aula presencial, e não há quem não tenha sofrido no início, com a mudança drástica na maneira de trabalhar, como a entrevistada número 30, professora de uma universidade privada e diretora do Sinpro-SP.

“Acho que foi na segunda semana de março que a gente descobriu que iria ter que fechar. Eu fui chamada como dirigente, a partir de segunda-feira não vem mais ninguém pro campus, e aí a gente pediu um tempo pra poder se adaptar, até porque as ferramentas que existiam não estavam todas habilitadas e a plataforma e tudo o mais. A gente ficou uma semana sem nada e na semana seguinte voltamos já dentro da plataforma. A grande questão é que não tinha como treinar os professores pra tudo ao mesmo tempo, então foi mais ou menos assim: a gente sai na sexta, foge pras colinas e vamos ver o que vai dar, porque a gente ia começar a rever tudo, todo o conteúdo, a forma que ia aplicar, e na tentativa e erro porque não tinha a experiência, então foi na tentativa e erro”.

Professor do ensino médio em um colégio privado, em São Paulo, o entrevistado 32, de 38 anos, também penou com o imediatismo desorganizado de todas as mudanças geradas pela quarentena, mas diz ter visto, no final, sua ideia prevalecer.

“Até onde eu pude acompanhar, o teletrabalho foi feito, no momento da entrada da pandemia, de maneira completamente desorganizada, inclusive de definição mesmo, como seria esse teletrabalho. O último dia que estive na escola, que eu acabei depois indo pro interior durante o início da pandemia, foi dia 17 de março de 2020. Eu encontrei com a diretora da escola e ela disse: você já gravou as suas aulas? Eu falei: não, mas eu falei um não muito tranquilo, porque eu não vou participar dessa insanidade, vou na minha casa, vou gravar, vou na verdade ter uma reunião com os alunos a partir do meeting e daí vou dar minha aula, mais ou menos como, na verdade, foi o sistema vitorioso, para o bem e para o mal. Depois eu percebi que não era uma questão facultativa. Gravar alguma coisa não é muito simples. Pra que a gravação fique limpa, simplesmente não é a mesma coisa que dar uma aula, então gravar 15 minutos às vezes demora três horas, e no começo foi obrigatório gravar as aulas a partir da escola, cada um de nós gravou três, quatro aulas pras próximas semanas, alguns professores gravavam podcast de 10 minutos e tal, depois davam uma atividade, ficavam num esquema de plantão com os alunos, e no final das contas todos esses modelos foram, como interação com os alunos, caindo nesse modelo que eu sempre pretendi, que é uma espécie de tentar emular a aula presencial a partir do recurso digital”.

Antes de todos os professores e professoras, de todas as séries e níveis, entrarem no teletrabalho integral, havia quem já tivesse alguma experiência com o formato digital, seja usando a tecnologia em seus cursos ou no ensino à distância. Não era o caso de da entrevistada número 34, de 59 anos, com 36 anos de carreira, primeiro na rede pública, depois juntando com a rede privada e hoje só em escola particular de São Paulo.

“Eu sou professora do ensino médio. Nós todos fomos empurrados pelo teletrabalho, pela urgência da pandemia, então a primeira vez que eu fiquei na situação de teletrabalho foi na pandemia. Eu nunca tinha trabalhado antes, o presencial sempre foi a minha realidade, tanto como estudante como profissional, então a gente foi empurrado pela pandemia de uma hora pra outra, no começo de 2020. A gente teve inclusive que aprender às pressas a como usar o recurso do teletrabalho pra dar aula”.

A entrevistada número 31, de 47 anos, até já tinha tido alguma experiência com plataformas digitais, mas não na intensidade e na rapidez do período de lockdown da pandemia.

“Nós entramos por conta da pandemia, essa experiência a minha escola não tinha, então viemos pra casa, ficamos fechados no começo da pandemia, depois de março todo mundo foi jogado no teletrabalho. A gente tinha alguma formação anterior, por conta do uso da plataforma google, que implica em algumas experiências de meeting, de reuniões, enfim, de atividades que podiam ser gravadas para os alunos, e algumas experiências da plataforma, mas quando a gente veio pra casa, todo mundo teve que se virar nos trinta. Tinha gente que já tinha alguma experiência, principalmente os mais iludidos, assim, sensacional, foi incrível, foi maravilhoso, que era a professora, praticamente a única, de tecnologia, que trabalha com tecnologia. Para os outros professores e professoras, foi bem pesado”.

Professora de história de quatro turmas do 2º ano do ensino médio, a entrevistada 31 chegou a trabalhar em modelo híbrido também, antes da volta 100% presencial às aulas.

“A gente ficou até a volta, o ano passado, nós tínhamos os dois modelos, então a gente foi convocado a voltar pra escola no segundo semestre, antes mesmo da vacina a escola voltou, e aí a gente tinha alunos em alguma doença, que não voltaram, que tinham um atestado, então a gente fazia a aula híbrida, você tinha o aluno em classe e a escola comprou algumas câmeras, acoplou, e aí você tinha que se virar em estratégias pra poder ficar com os alunos em casa e na classe. Durante toda a pandemia eu fiz todos os cursos e todas as possibilidades de trabalho”.

O entrevistado número 29 é professor de uma universidade privada de São Paulo. Ele conta que os professores da universidade foram, sim, pegos de surpresa com a necessidade de irem todos trabalhar de casa, mas, sem risco de ensalamento, logo conseguiram se organizar melhor.

“Nós fomos surpreendidos, todo o corpo docente, fomos surpreendidos no dia 23 de março de 2020, aconteceu uma coisa bastante inesperada, ninguém imaginava que o coronavírus ia tomar essa abrangência que ele tomou e a reitoria fez lá um apelo pros professores no sentido de que eles encontrassem, de forma até improvisada, meios de não interromper os cursos, e houve lá uma espécie de mobilização dos professores, porque nós entendemos que interromper o curso seria um prejuízo muito grande do ponto de vista dos conteúdos, mas também do ponto de vista do nosso trabalho, que se nós interrompêssemos o curso em março, entraríamos no segundo semestre trabalhando sem interrupção e isso evidentemente ia provocar um desgaste físico, intelectual, em todo mundo, então nós inventamos várias maneiras, o departamento de recursos de informática da universidade também se colocou a trabalhar e a Universidade providenciou a compra de dispositivos, de aplicativos do office, o principal deles o teams, embora já trabalhasse com outros sistemas, e aquilo foi ganhando adesão dos professores, houve um pouco de resistência dos alunos, mas era uma coisa meio incontornável, e as aulas ganharam uma certa normalidade, o novo normal eram as aulas virtuais, remotas, oferecidas em salas criadas pela própria reitoria, cada sala presencial teve uma correspondente virtual e os professores começaram a lidar com essa nova realidade, sem interrupção até o começo deste ano. Passamos dois anos praticamente, o ano de 2020 inteiro e depois o ano de 2021, esse foi o impulso inicial e o desdobramento”.

Para o entrevistado número 28, de 42 anos, professor de outra Universidade particular, a ida imediata para o teletrabalho integral não foi diferente e alguns professores estão até hoje trabalhando no formato.

“Sou professor e entrei no teletrabalho assim que começou a pandemia, a gente tava voltando das férias escolares e as aulas foram suspensas e já entrei em teletrabalho, então eu tô desde o começo da pandemia, em dois trabalhos que eu acumulo em teletrabalho”.

No outro trabalho, o entrevistado começou a ter atividades híbridas, mas na universidade ele permanece em teletrabalho integral, e isso não deixa de ter relação com as possibilidades de lucro proporcionadas pela tecnologia aos empregadores, na maioria dos casos em detrimento do ensino, da qualidade de vida e do trabalho do profissional.

“Não voltou (na universidade). Eles fizeram uma aposta esse ano de não voltar. Tem uma coisa também financeira, que eles chegaram a desalugar uma parte dos prédios que eram alugados, e aí pra alugar de novo e montar a estrutura presencial é de um semestre pro outro, e em final do ano passado eles optaram por não realugar, então esse semestre a gente ia voltar, mas eu nem sei se vai voltar porque tá subindo de novo os casos”.

Pelo plano de saúde

A economia em aluguel e manutenção de espaços físicos devolvidos é só uma entre as inúmeras maneiras que empresários encontraram para lucrar com o teletrabalho, tudo com a anuência do Conselho Nacional de Educação, ressalta o presidente da Federação dos Professores da Rede Privada de São Paulo.

“Na educação básica, assim que foi possível eles retornaram ao presencial, porque a escola também é um meio de eu colocar o meu filho pra poder ir trabalhar. No ensino superior, não, essa redução de custos faz com que as instituições, principalmente as grandes corporações, aquelas mercantis, que têm ação na bolsa, também reduzam o valor da mensalidade, fazendo inclusive um movimento predatório em relação às outras escolas que não têm o poder de fogo, a economia de escala que elas têm, e o Conselho Nacional de Educação até hoje, agora, junho de 2022, não deliberou sobre o ensino presencial, ainda mantém a possibilidade de que o ensino todo seja feito à distância, então você tem instituições ainda com cursos totalmente à distância. (...) Eu digo que o Conselho Nacional de Educação é cúmplice dessa atitude deles porque lá tá recheado de mantenedor, conselheiro mantenedor, e o Conselho Nacional de Educação avaliza esse tipo de ação, eles lucraram com a pandemia, conseguiram colocar para os alunos uma ideia que eles tavam acalentando há muito tempo, que é transformar parte do curso deles à distância, porque fica muito barato”.

Na conta do barateamento das mensalidades, está devidamente computada, e aproveitada, a precarização do trabalho do professor, com a utilização, para demissão ou redução de jornada, do ensalamento, continua o dirigente.

“Vou citar de novo o caso de uma universidade privada. Não sei como ela vai voltar todo mundo presencial se ela mandou metade embora, e eu não tô percebendo o movimento

de contratação da Uninove. Como ela vai fazer pra ensalar esse pessoal todo? Ensalamento virou palavra de moda no ensino superior, e aí eles fizeram uma otimização da utilização das salas de aula. Eu quero ter 200 alunos naquela disciplina, junto alunos de vários semestres e de vários cursos, então uma matéria que seja comum a vários cursos, engenharia, psicologia, direito, eles colocam tudo numa sala só. Eles têm o algoritmo de otimização de ocupação da sala, principalmente essas instituições mercantis, e os alunos se queixam porque estão tendo aula com outras pessoas que não têm a mesma formação deles, que é uma formação diferenciada, mas no remoto isso ainda é passável, eu quero ver o que vai acontecer quando eles voltarem completamente ao presencial, e ainda não há uma deliberação do Conselho Nacional da Educação exigindo a volta ao presencial, então é um problema sério, esse é o quadro sobre o que o professor experimentou no teletrabalho na marra, porque foi na marra mesmo, foi naquela base de vai pra casa e se vira”.

O entrevistado número 33, de 35 anos, também é professor universitário e, assim como o colega acima, continua a trabalhar de casa.

“A gente começou o teletrabalho no início da pandemia. Não que eu não fizesse trabalhos anteriores com distância ou flexibilidade de horário, mas de fato o teletrabalho foi o início da pandemia, em março de 2020, e até pelo menos o início desse ano a maior parte das atividades ainda em teletrabalho, à distância, mas começaram alguns eventos presenciais. Na parte docente, ainda dou aula à distância e também faço reuniões virtuais na maioria das vezes”.

São essas reuniões, aliás, o maior motivo de queixa do entrevistado número 33 referente ao home office.

“O estresse é um ponto que subiu, que aumentou, porque o nível de tensão no teletrabalho é diferente, é mais tenso no sentido de que às vezes você se programa e alguém te manda uma mensagem, ah, tem uma reunião às duas horas agora, e é tipo 10 da manhã, aí você fala: mas eu programei o meu dia sem essa reunião. Não, mas você tá em casa, então esse tipo de situação gera um estresse. Ninguém te chama pra uma reunião pra você se deslocar três horas, ao mesmo tempo ninguém te chama pra uma reunião pra falar com você 10 minutos. Quando você tá no ambiente de trabalho da mesma pessoa, a pessoa vai lá, conversa 10 minutos, não precisava ter uma reunião, então o que eu acho é que as pessoas não sabem lidar com isso, e o fato de não saber lidar com isso gera uma tensão desnecessária”.

Apesar do estresse, o entrevistado 33 pelo menos não foi atingido por outra prática dos padrões para economizar, que ataca diretamente os ganhos do professor do ensino superior, como relata Celso Napolitano.

“O professor do ensino superior tem uma característica. Para enxugar a folha de pagamento a instituição não precisa demitir o cara, porque demitir às vezes custa muito caro, tem que pagar as verbas rescisórias, indenização etc., a nossa convenção coletiva tem vários artigos que eu chamo de artigo pra morto, os artigos que indenizam pessoas demitidas, exatamente pra impedir a demissão, pra ficar muito caro, então o que se faz? Você não demite o cara, você reduz o número de aulas dele, então ele dá 30 aulas, por

exemplo, e a instituição diz: bom, a partir de agora você vai dar 15, topa ou não topa, porque pela convenção coletiva ele precisa concordar. No meio da pandemia, se ele não topa ele vai trabalhar onde? Às vezes, na nossa convenção coletiva, a instituição é obrigada a dar o plano de saúde pro professor, aí no meio da pandemia ele perde a instituição e perde o plano de saúde. Eu tenho casos de professores que relataram pra mim que ficaram com duas aulas na universidade por conta do plano de saúde. Uma dessas pessoas, que é meu amigo, disse: felizmente, porque eu fui contaminado pela Covid, se eu não tivesse o plano de saúde tinha morrido. Aí eles reduzem a aula do professor e depois, no futuro, tornam essa demissão mais barata, em vez de pagar verbas rescisórias por 30 aulas, eles pagam por 15, por 10, então além do fenômeno demissão, houve o fenômeno redução do número de aulas do professor, que provocou o enxugamento na folha de pagamento”.

O presidente do Sinpro-SP (Sindicato dos Professores em escolas particulares da cidade de São Paulo), citou a disseminação dos polos de educação à distância, ponto que os empregadores nem pensam em colocar para a discussão.

“A data-base nossa é 1º de março, hoje nós estamos praticamente em 1º de junho, já tem negociações desde fevereiro e agora tem um capítulo específico pro teletrabalho, que eles (empregadores) não querem nem ouvir falar, porque pro ensino superior eles foram autorizados a abrir polo à vontade e comunicar ao Ministério antes. Eles tinham que pedir autorização do Ministério pra abrir o polo, agora eles abrem e comunicam o Ministério onde abriram, então isso disseminou em muitos lugares. O ensino superior já estava pronto pra isso e já vinha aplicando regras de polo, porque foi autorizado ao ensino superior, mesmo num curso presencial, que 40% das atividades docentes possam ser feitas à distância, remotamente. Era 20%, antes da pandemia já tinha mudado pra 40% e naquele ano da pandemia, aplicaram 100%, e a grande guerra deles, eles não querem pagar pra mim, que dou no presencial, o mesmo valor da hora que eu dou à distância, primeiro problema, e o segundo problema é que eu estou dando aula pra muita gente que não cabe numa sala”.

Para resolver a questão da multiplicação dos alunos e da expansão das aulas a todo o território nacional, os donos das instituições criaram seus bancos de questões, continua Barbagli.

“Eu nem imagino pra quantos eu tô dando aula, porque tudo isso vai mudando, essa concepção toda tá sendo modificada porque você consegue fazer um banco de questões, e eu consigo aplicar as provas sem que eu prepare as provas e sem que eu corrija as provas. Faz um banco, vai comprando o banco, agora o sindicato tá em cima deles, que eles querem que as tuas questões passem pro banco, e aí questão e gabarito já pronto, vai misturando lá, o computador é capaz de fazer isso com tranquilidade, e aí eles aplicam a prova onde quiser, então eu não sei quantos alunos eu tenho, eu não preparo prova, não corrijo prova, só falo aqui e acabou, tchau, isso já tá acontecendo. Eles foram ganhando massa muscular quando foram trabalhando com os polos, porque o polo tem essa característica, você prepara a aula, você dá aula e é disseminado pelo país inteiro, e depois faz uma prova, mas não é você que faz a prova, é nesse banco”.

Na discussão sobre o conteúdo produzido pelos professores e jogado na rede pelas instituições de ensino, surgiu, entre o professor e o funcionário da educação, a figura do tutor.

“O conteúdo colocado na rede, por exemplo, nós sempre estamos discutindo com eles, mas eles não querem abrir mão dessa questão, tanto que a pessoa que atende no polo não é chamada de professor, é chamada de tutor, é chamada de técnico de educação, é chamada de alguma coisa que foge da convenção coletiva dos professores. Isso já ganha uma nova dimensão, essas pessoas, inclusive, estão meio que no limbo sindical, elas nem reportam aos professores, porque as escolas têm pelo menos dois sindicatos, o dos professores e o dos que não são docentes, são esses dois grupos e essas pessoas que são chamadas tutores eles não tão em nenhum dos dois sindicatos, porque o tutor pode tá lá em Monte Verde, lá em Amparo, onde não tem um sindicato formal, Caraguatatuba, Peruíbe, os tutores estão onde não tem as faculdades, e não sabemos onde eles foram contratados, isso passa a ser outra parte do problema, então nós temos sempre discutido isso com eles, e eles não querem continuar a discussão nunca, porque aí tem um bom nicho de dinheiro pra eles, eles pagam bem menos”.

Nos cálculos do presidente do Sinpro-SP, com a autorização para ministrar 40% dos cursos à distância, os donos das instituições têm a chance, com o teletrabalho e todas as inovações tecnológicas, de garantir uma “economia de escala enorme”.

“Eles podem por 40% à distância do curso, e esses 40% que nós queremos discutir é que eles não querem discutir, porque querem pagar 40% desse valor pra quem está no remoto com os alunos, e querem, aí vem outro abacaxi, que a minha aula seja vendida pra eles, é uma propriedade intelectual, poderão usar quando quiser, então eles pegam sua aula, vão trabalhar com ela lá em Manaus, em Porto Alegre, e isso faz com que lá na outra ponta eu não tenha emprego, porque eu tô te vendendo no Rio de Janeiro, não é uma cidade pequena, te vendo em Belo Horizonte, em qualquer lugar, ou eu trago de lá pra cá, compro lá, aqui ele paga 50 reais pra eu produzir um material, vamos supor, numa outra cidade qualquer ele paga 20, ele me elimina e ainda pagou menos do que pagaria pra mim aqui, é essa teia das escolas que hoje fazem parte da bolsa de valores. Mudou o perfil do patrão, eles têm escola em todo o país e vêm agora com essas novidades do chamado mercado, de fazer esse tipo de gambiarra, eu não preciso dar aula pra duzentas pessoas, 2 mil pessoas, eu dou aula aqui no remoto pra uma tela de 50, mas ele pega a minha aula e passa lá em qualquer outro lugar do país, pra outros 50 e acabou a história, tá tudo pago, a economia de escala deles é enorme”.

A entrevistada número 34 lembra que o ensino à distância já começa a ultrapassar a barreira do nível superior e chegar também às escolas do ensino médio.

“A gente tem aqui em São Paulo escolas de médio que já funcionam EAD, porque pode, se você pegar a legislação do ensino médio, você vai ver que tem uma porcentagem que pode ser remoto. Imagina as grandes redes, pega uma rede Objetivo, por exemplo, que tá no Brasil inteiro, ele pode demitir 40% do seu quadro de professores e implantar aulas gravadas que ele paga uma vez, é uma máquina de ganhar dinheiro, tomara que a sociedade reaja, que você não mande os seus filhos pra uma escola remota por livre e espontânea vontade”.

No colégio particular, o entrevistado 32 já dá aulas para três cursos 100% não presenciais, criados este ano.

“Agora nós começamos a trabalhar no sistema híbrido. Eu trabalho parcialmente no teletrabalho. Alguns alunos voluntariamente não vão às aulas, tem um sistema que você vai trabalhar na escola, mas transmite a aula pros alunos em casa, isso para as disciplinas ditas regulares, e no bojo da implementação das reformas educacionais, do novo ensino médio, temos cursos que acontecem totalmente não presenciais, na base do home office, eles foram implementados a partir deste ano de 2022, então eu trabalho parte da minha jornada exclusivamente em home office desde 2020, eu dou três cursos de maneira completamente não presencial”.

Sem abertura de diálogo específico até agora sobre teletrabalho, o movimento sindical tem atuado para coibir abusos mais passíveis de acontecer nas relações não presenciais, relata o dirigente da Federação dos professores do estado de São Paulo.

“Por exemplo, termos de cessão de direito de imagem e conteúdo grátis, pra vida toda e pra utilização em qualquer veículo, em qualquer escola, no Brasil inteiro. Eu particularmente tive que negociar com várias instituições, brigar mesmo, ameaçar de levar pro tribunal etc. porque havia termos leoninos desse tipo, e agora eu comecei a perceber um movimento desse tipo também no ensino básico, tem uma grande rede aí de ensino que está oferecendo, entre aspas, termos aditivos de cessão de direito de imagem e de conteúdo pros professores assinarem, porque tem o tal do híbrido, então eles colocam uma câmera no cantinho da sala e filmam a sua aula com a alegação de que há alunos que estão fora da sala de aula, que tão no período de quarentena da Covid ou ficaram doentes e tal. As aulas ou são transmitidas síncronas, ao mesmo tempo, ou elas são enviadas pra casa do aluno pra que ele possa ter aquela aula. Muito bem, aí eles gostaram disso e falaram: por que não pega a aula e ofereço lá pro colégio do Ceará, por que eu não posso pegar essa aula e oferecer pra outros alunos, de recuperação e tal? E eles querem que eu ceda os direitos grátis pra vida toda, porque eles querem comercializar a sua imagem, o seu conteúdo da maneira que melhor lhes aprouver”.

Nos cursos exclusivos para EAD, então, o “mercado das aulas” é ainda mais prejudicial aos professores, completa o presidente da Federação dos Professores da Rede Privada de São Paulo.

“Pra EAD eles compram um conteúdo do professor por 1,2 mil reais, quando eles pagam muito, e aí você vende pra essa instituição o conteúdo daquele curso com módulo, com vídeo inclusive gravado, às vezes o módulo é seis meses, às vezes é três, eles vão colocando módulos porque aí fazem de modo intensivo. Ao invés de dar duas aulas por semana, no EAD eles dão seis de uma vez, por exemplo, então teu curso tem a duração de três meses, mas é um curso, uma disciplina, você faz todo o conteúdo, lista de exercício, grava a aula e vende pra instituição, e vende baratinho, vende muito barato, e quando eu digo isso pros meus colegas, que tá vendendo barato demais, ‘mas é a possibilidade que eu tenho, vou fazendo curso e vou vendendo’. Bom, daqui a pouco não vai poder vender mais que ele já vai ter o curso completo, então é isso que tá acontecendo com essas grandes instituições nos cursos que são EAD puro”.

É preciso esclarecer, a propósito, que EAD não é a mesma coisa que teletrabalho, como ressalta a professora universitária a entrevistada número 30, também diretora do Sinpro-SP. Segundo ela, na confusão entre os termos acaba sobrando para o professor.

“Teletrabalho, pra Educação, não é EAD, e isso é uma confusão que as pessoas cometem. No EAD existe um formato, o curso é pensado, a metodologia é pensada e o aluno que busca já sabe o que ele tá comprando. O teletrabalho, que pode ser realizado dentro de um curso presencial, ou de um curso não EAD, híbrido, é completamente diferente, e aí vendem uma coisa que tá na moda agora, são as metodologias ativas, então tudo se transfere pro professor, se o aluno sai do curso, não tem um bom rendimento, se o aluno reclama é porque você, professor, não tem estratégias, não tem metodologias ativas para amarrar o seu aluno, então é uma transferência, o tempo todo é uma transferência pro professor, ele tem que dar conta e não funciona assim, porque uma coisa é o aluno do presencial, outra coisa é o aluno do EAD, são perfis completamente diferentes, podem até ser a mesma idade, mas o que ele buscou é diferente, e aí eu não posso vender o mesmo produto, que é o que acontece, muitas se aproveitaram que tinham o curso no EAD e disponibilizaram pro aluno no híbrido, na pandemia, e não é a mesma coisa”.

Sem auxílio, sem privacidade, com patrulhamento

Se não é a mesma coisa que o EAD, o teletrabalho integral foi, para a maioria dos professores, muito pior. Trabalhando de casa, aumentando gastos de energia, internet etc. sem qualquer contrapartida financeira das instituições, alguns professores se viram mais expostos do que antes ao patrulhamento que, se não era novidade, foi multiplicado pela pandemia, com a agravante de que, pelo computador, a privacidade e o próprio direito de imagem ficaram ainda mais precários.

“Só foi chicote mesmo, e só funcionou por conta dos coletivos de cada uma das faculdades. No meu centro tem jornalismo, letras e publicidade, a gente montou grupos no Whatsapp e um descobria tal coisa, o outro ensinava, era um tal de montar tutorial e colocava no grupo pra ajudar, só assim que funcionou, e você percebe isso bem porque eu via as aulas dos alunos do curso de direito do meu filho, e às vezes eu conversava, por conta do sindicato, pra perguntar pro professor, ele falava: ‘aqui é cada um por si e seja o que Deus quiser’, e (a instituição) não ensinava nem o básico”.

O relato da entrevistada 30 com relação à falta de ajuda das instituições no momento que todos foram para o teletrabalho, não é muito diferente do que aconteceu com o entrevistado 28, um dos que reconhecem um lado positivo do home office nas universidades, mas que na média, diante de todas as dificuldades, acha o formato “*mais negativo*”.

“Agora, adaptado, tem um lado de conforto, mas no começo foi muito negativo, na média é mais negativo por causa disso, não teve uma infraestrutura, nem do ponto de vista da exploração, porque eu produzo muito mais e ganho o mesmo, eu banco a minha eletricidade, a minha alimentação, todo o custo foi repassado pra mim, no caso da universidade, eu dou aula pra mais alunos, então, do ponto de vista da mais valia teve um aumento da exploração do trabalho muito grande, então ele me dá um conforto e me

dá uma sensação de controle sobre o meu trabalho, mas é falso, do ponto de vista capitalista, das relações de trabalho, é péssimo”.

E ainda mais grave, afirma o dirigente, pois foram os professores e professoras quem mantiveram as instituições funcionando, como únicos elos de ligação dos alunos com suas escolas, cursos ou faculdades.

“Eu coordeno as negociações salariais da Federação dos professores representando 25 sindicatos em todo o estado, eu digo na mesa de negociação: em 2020 e 2021, quem manteve os alunos ligados às instituições de ensino foram os professores e as professoras. Naquele momento não tinha prédio, não tinha laboratório, não tinha elemento nenhum que pudesse ligar o aluno à escola, eles se mantiveram no estudo exatamente pela atuação do professor e da professora, tanto no ensino superior quanto no ensino básico. No ensino básico, tiveram ainda um trabalho redobrado porque eles têm, como garantia da convenção coletiva do trabalho, bolsa de estudo pra dois filhos na escola onde trabalham, tanto que 80% de professores do ensino básico são do gênero feminino, porque ela leva o filho pra escola, tem férias no mesmo período, tem feriado no mesmo período dos filhos... Bom, essas pessoas tiveram que ir pra casa, com os próprios filhos, além de tudo isso, tiveram que transformar sua casa em estúdios de transmissão, as escolas não forneceram absolutamente nada ao professor, nenhum equipamento tecnológico, nem uma ajuda de custo pra comprar alguma cadeira ergonômica ou mesa, absolutamente nada”.

Napolitano conta ainda que, durante a quarentena da pandemia, aumentaram as queixas de professores que alegavam sofrer patrulhamento durante suas aulas, não só dos pais de seus alunos, como dos patrões.

“Os pais passaram a participar das aulas, as direções passaram a participar das aulas, e havia a interferência de pais, de gestores, de diretores de coordenação na aula do professor, exatamente num período onde aquela moçada do Escola Sem Partido tava atuando de uma maneira muito efetiva, então muitos professores se queixaram do assédio de pais reclamando, interrompendo a aula dele, ‘não, você, professor de história, não pode dizer que houve golpe de estado, houve uma revolução em 1964’, interferindo diretamente, então realmente nesse período a situação ficou muito complicada”.

Professora de história, a entrevistada número 34 conhece bem essa situação.

“Eu dou aula de história. O patrulhamento é uma coisa que já havia, de 2013 pra cá aconteceu, mas 2018, 2019 a gente sente isso de uma forma muito clara, já existia, não foi resultado da pandemia. Na pandemia, várias aulas que eu dei tinha um pai ouvindo, o pai passando, não interferindo, mas o pai inclusive dando bom dia, professora. Você sabia que tinha outra pessoa ali sem nenhum filtro, não que o que eu ensine seja segredo, mas a linguagem que eu uso com o aluno, a relação com o aluno não cabe o pai, o pai não tá na minha sala de aula todos os dias, não vê o que eu falo com o meu aluno, não entende a linguagem que eu estabeleço com esse aluno todos os dias, você de orelhada passa na sala e ouve alguma coisa, e dependendo da matriz ideológica faz uma interpretação, isso pode gerar uma confusão bem maluca, essa patrulha em relação à

educação a gente tá totalmente exposto e não existe legislação pra isso. O que eu faço pra impedir isso?”

A entrevistada número 31 começou por uma nova arrumação de casa, mais precisamente do espaço que iria aparecer de fundo nas suas aulas em teletrabalho.

Menos exposto ao patrulhamento, por ser do ensino superior, o entrevistado número 33 tem no teletrabalho a sensação de que sua privacidade está sendo invadida não por alunos ou pais de alunos, mas pelos patrões, e a “todo momento”.

“Isso é terrível, eu sei que esse negócio não tem privacidade, eles têm uma coisa do quanto você acessa, quantas reuniões você faz, podem não dizer pra gente, mas a todo momento eles tão medindo. Não tem privacidade, não é que não tem privacidade das 8h às seis, não tem privacidade nenhuma, ainda mais quando eu uso a minha máquina, tomo muito cuidado com relação a isso porque existe também uma possibilidade de acesso à minha máquina, então a privacidade é péssima nesse caso, a não ser que você separe os equipamentos, e aí os equipamentos que eles oferecem não dá pra trabalhar”.

A entrevistada 30 não tem tanto essa preocupação, mas reconhece que sua vida privada invade suas aulas remotas “totalmente”, e que nem todos os professores lidam com isso como ela, que prefere levar no humor e relaxar.

“É dar aula com marido passando na porta, você brigando com o filho que ligou o carro na garagem, tá fazendo ruído, é cachorro no fundo comendo a sua almofada, sem privacidade, é que você leva numa boa, eu pelo menos sou zero frescura de esconder o que tá acontecendo, mas tinha professor que se sentia mal do ambiente que ele tava, então falava para os alunos que não ia abrir a câmera, porque o fundo que tinha não era um fundo bonito e a ferramenta que a gente usava não tinha essa possibilidade de mexer no fundo, então alguns professores tinham vergonha mesmo, porque era armário no fundo, tudo largado, e teve aula de uma disciplina que a gente nunca viu a cara do professor.

Com a câmera ligada, com a aula podendo ser gravada, vem outra preocupação gerada pelo teletrabalho e apontada pela diretora do Sinpro-SP.

“Uma coisa que me preocupava desde o início era a questão de imagem, então uma coisa que sempre pisei na tecla, usa só a ferramenta que a instituição disponibiliza, porque as pessoas saíram correndo pra pagar zoom, pra pagar meet e tudo isso tinha custo, a instituição não ia te restituir, fora o que a gente viu acontecer, porque essas ferramentas não conseguiam bloquear gente de fora, então tinha invasão de sala de aula, mostrava a bunda de não sei quem e era ainda mais problemática a situação”.

A entrevistada 34, por exemplo, foi surpreendida por uma montagem de imagens dela feita por seus alunos.

“Tô dando a aula, tô sendo filmada sem saber, aí o aluno faz uma montagem da aula que você fez e coloca na internet, isso aconteceu comigo, os alunos pegaram vários trechos, fizeram de uma forma pra rir, uma coisa jocosa, pra ficar bonitinho, mas a minha imagem

ninguém me pediu autorização se podia usar, não, eles fizeram uma montagem, um vídeo com várias falas pra ficar engraçadinho e colocaram na internet, rodou, eu não tenho controle nenhum sobre isso, ninguém combinou comigo que eu ia ter esse grau de exposição, nem no informal, como se a escola pudesse, o aluno pudesse, o pai pudesse usar o recurso de imagem e de som. A gente já tinha esse problema antes com o celular, que a gente consegue impor um certo controle na sala de aula, você vê um aluno usando fala: menino, guarda aí o teu celular, presta atenção. No trabalho remoto saiu do controle, podiam fazer o que quisessem, memes, saiu um monte de memes de professores”.

A entrevistada 35 viveu essa insegurança no teletrabalho, realçada pelo hábito de seus alunos, quase unânime entre adolescentes, de não abrir a câmera durante as aulas remotas.

“Não abriam de jeito nenhum, imagina, eu fazia reunião com os alunos que eu dava aula e eu não sabia o que tava acontecendo do outro lado, não sabia se eles tavam me gravando, se eles estavam fazendo qualquer coisa, não tinha o controle”.

Para lidar com esse problema, o movimento sindical teve de recorrer a outra especialidade da advocacia, que não a trabalhista, e conseguiu alguns acordos contra esse tipo de exploração, conta Celso Napolitano.

“O sindicato aqui contratou um escritório especializado em direito autoral exatamente pra nos dar uma assessoria em relação a isso, porque os advogados trabalhistas não entendem nada de direito autoral, que tá na esfera cível. Esse é o principal problema agora que está aparecendo como consequência do teletrabalho. Numa empresa normal, é óbvio que o teu trabalho será utilizado pela empresa nos termos daquele negócio que ela explora, agora, na escola tem esse problema, de repente ele pode prescindir do meu trabalho porque ele já tem o meu trabalho, ele gravou o meu trabalho. O professor cede o direito à imagem, mas tem que ser nessa situação, neste período, e não pra vida toda”.

Vantagens, oportunidades, mas nada melhor que a aula presencial

Nem tudo é desvantagem com relação ao teletrabalho para os professores. No nível superior, por exemplo, a tecnologia proporciona estudo e formação a quem não tem acesso a faculdades, muito menos universidades na cidade onde mora, e no Brasil a cidade não precisa necessariamente estar em área remota, de difícil acesso, para ser privada dessas instituições, como lembra o presidente do Sinpro-SP, Luiz Antônio Barbagli.

“Eu não sou contra a educação à distância, porque uma coisa é quem mora nessa cidade (São Paulo) e outra coisa é quem mora ali em Diadema (SP). Diadema não tem nenhuma faculdade, tá a 15 quilômetros daqui, as pessoas que moram lá têm que vir pra São Paulo ou ir pro ABC pra fazer a escola. Não tô lá em Altamira (PA), tô aqui nesse estado, se você pegar os municípios desse estado, não tem. Outra coisa, se o curso é bem feito à distância, é muito mais difícil que o presencial, porque você tem que ter o estímulo de fazer, na minha opinião não tem nada de errado, é bem diferente da homeschooling, isso aí é sacanagem, isso é outra tapeação”.

Defensora do ensino 100% presencial para o seu trabalho com adolescentes do ensino médio, a entrevistada número 34 conta, no entanto, que só com o recurso tecnológico conseguiu fazer um curso que ela queria muito fazer.

“Eu jamais teria chance de fazer um curso com o (historiador) Luiz Antonio Simas, eu aqui em São Paulo e o Luiz no Rio. Quando é que eu poderia ficar tempo suficiente no Rio pra fazer um curso, sei lá, de 15 dias? Eu tinha a maior vontade de fazer um curso com esse cara, só consegui por conta do recurso remoto, então eu não acho que ele é descartável, acho que ele não funciona em todos os lugares, então um curso de extensão, pelo contrário, te dá oportunidade, um cara lá do Pará pode fazer curso com qualquer universidade do Brasil inteiro, a gente tem um potencial de aproximar muito grande, agora, depende de como você faz uso disso. De forma regular, pelo menos no ensino fundamental e médio, não dá, é o presencial”.

Entre os professores entrevistados para este relatório, poucos tiveram uma rotina tão afeita ao home office quanto o entrevistado 29.

“Tive uma facilidade pessoalmente porque eu moro sozinho. A minha esposa mora em Minas Gerais e eu moro em São Paulo, ela é professora em Minas Gerais, eu sou professor em São Paulo, então tanto ela quanto eu, cada um na sua casa, tivemos um certo conforto, não havia nenhum tipo de interrupção, não temos crianças, não tem nenhum funcionário aqui que pudesse criar qualquer tipo de empecilho ou de estorvo, e as aulas foram na verdade até bastante confortáveis sob esse aspecto”.

A ampliação dos recursos a serem utilizados nas aulas foi uma das vantagens do teletrabalho apontadas pelo entrevistado 29.

“A principal vantagem, do ponto de vista dos conteúdos, é que eu tinha mais facilidade de disponibilizar pros alunos textos e imagens que não são recursos que tanto eu quanto eles tínhamos. Se eu fizer isso numa sala de aula, talvez eu não encontre alunos com seu notebook ligado, a dispersão na sala de aula pra isso pode até ser maior, então havia uma facilidade técnica que me permitia fazer coisas que não fazia na aula presencial. A aula presencial, vamos dizer, ela é dispersiva, uma discussão pode interromper o andamento de uma exposição, e na aula remota, não, o professor tem um controle maior da classe, acho que até favorecia um certo autoritarismo pra que a aula não saísse do controle, isso talvez foi uma vantagem que nos permitiu algum ganho”.

Hoje, o professor já voltou à jornada presencial, mas a universidade autorizou algumas aulas híbridas, específicas, e ele aprova a medida.

“As aulas híbridas que a reitoria autorizou, até com um certo consenso entre os professores que fazem parte do conselho universitário, dos conselhos de departamento, são só aquelas aulas de orientação de pós-graduação e de trabalho de conclusão de curso. Isso é bastante razoável, porque uma sessão de orientação, como nós chamamos, não exige necessariamente a presença física de ninguém na universidade, são aulas individuais, o professor e o aluno, ou eventualmente um pequeno grupo de alunos, então isso a reitoria tem permitido, mas todas as outras atividades têm sido presenciais”.

São professores do ensino superior, quase todos, aqueles que aprovam o formato de home office e mais vêm vantagens nele, como o entrevistado 33, que gosta, sobretudo, do horário flexível.

“A minha preferência é a flexibilidade do horário. Eu não me importo em ir todo dia trabalhar, o que me importo é assim: eu tenho que chegar no meu trabalho 8 horas. Pra quê? Pra ligar o computador e ler os e-mails. Não precisa, posso ligar o computador e ler os e-mails em casa e chegar às 10h, então, vantagens da pandemia, ah, minha filha tá com febre, preciso ir no médico, pego e vou, não tenho que dar satisfação pra ninguém com relação a horário, porque o horário que aprisiona todo mundo é difícil”.

Na comparação entre as jornadas presencial e virtual, no entanto, o entrevistado 33 acha “difícil de avaliar qualitativamente, se é melhor ou se é pior”.

“Ela (jornada no teletrabalho) mistura com as obrigações familiares, lavar uma louça aqui, cuidar de uma coisa ali, dar atenção pra lá, fazer uma comida, esquentar um café, tudo isso acontece. Ela é mais intensa no sentido de que você marca uma reunião de uma pra outra, depois dessa reunião eu tenho outra, tenho outra, tenho outra, os intervalos são mais difíceis, na hora você vê se dá tempo no dia-a-dia, mas ao mesmo tempo, no caso de São Paulo especificamente, você evita deslocamento e o deslocamento, principalmente se for usar a estrutura pública de São Paulo, é sempre muito cansativo, então o tipo de cansaço é outro e eu não sei te dizer se é melhor ou se é pior. Às vezes eu acho melhor, às vezes eu acho pior, mas o tipo de cansaço é outro, o tipo de trabalho é outro. Aumenta a jornada de trabalho, mas você se torna uma pessoa também mais produtiva, no meu caso, para as minhas coisas”.

Apesar de citar o trânsito, e de revelar certo apreço por trabalhar de casa alguns dias, o entrevistado 33 tem também outro olhar, diferente, sobre o tempo de deslocamento de casa até o local do trabalho.

“Do outro lado aquele tempo de deslocamento, seja meia hora, 40 minutos, uma hora, ele é um tempo também que você tem pra esfriar a sua cabeça, pra ver as suas coisas, esse tempo que é um intervalo, ao mesmo tempo não é um intervalo, ele deixa de existir, e é ruim, porque é um tempo que às vezes você usa pra digestão, você sai de uma reunião, vai pra outra, esse tempo de deslocamento é um tempo de digerir psicologicamente uma reunião e se preparar psicologicamente pra outra, esse tempo deixa de existir e eu sinceramente não sei medir o nível de desgaste, acho que o nível de estresse aumenta, mas o nível de cansaço físico diminui”.

O entrevistado 29, por sua vez, só viu vantagens com o fato de não precisar se deslocar até a universidade.

“Essa vantagem o curso remoto teve, porque o professor teve mais liberdade pra organizar o seu horário. Nós não tínhamos mais que ir pra universidade, não tem que almoçar em lugar nenhum, não tem que ir pra trânsito, então eu ficava aqui em casa, era confortável isso, quer dizer, eu organizava o meu horário, exceto no caso do horário das aulas, isso tinha que ser respeitado, mas eu organizava a minha vida fora do trabalho de maneira mais livre do que quando eu saio pra ir pra universidade. Eu saio pra ir pra universidade, por exemplo, fico na universidade na segunda-feira das 7h30 até as 11h da

noite, é o dia que mais tenho aula. No semestre passado, quando nós estávamos ainda na aula virtual, esse horário ficava mais fácil de ser cumprido, por conta dessa facilidade que eu tenho de lidar com as minhas coisas aqui, de almoçar, levantar pra tomar água, tomar um café, mesmo com a aula funcionando. Sob esse aspecto a aula representou ganho como experiência, mas do ponto de vista crítico do trabalho pedagógico, foi pesado. Dois universos que a gente viveu, né?”

Nesse dilema, o entrevistado 28 pondera bastante, compara e pensa muito até se decidir entre trabalhar em casa ou na faculdade, depois de começar dizendo-se “dividido”.

“Do ponto de vista pessoal, permanecer em casa é melhor, eu fico mais perto da minha família e é mais confortável, por exemplo, agora, com frio, eu tenho mais recursos pra me aquecer, tô mais perto de casa e principalmente o trânsito de São Paulo, não tenho a locomoção, tenho mais flexibilidade, então, por exemplo, hoje furou o tênis da minha filha e eu consegui sair rapidinho pra ir comprar o tênis novo, se eu tivesse em aula presencial não daria tempo. Agora, como professor tem uma perda pedagógica, a aula presencial é muito melhor, os alunos ficam com os quadradinhos fechados, eu não tenho retorno se eles tão prestando atenção, como eles tão recebendo aquele conteúdo, fico falando por uma hora e meia e às vezes eles retornam, às vezes tem debate, às vezes não, os debates são restritos a alguns alunos, não consigo puxar outros, então do ponto de vista pedagógico eu prefiro presencial, do ponto de vista pessoal, eu gosto mais do teletrabalho. Acho que a aula presencial é muito melhor. Como professor, se me perguntasse agora eu ia falar: vamos voltar”.

Com rotina doméstica tranquila, sem sofrer com ensalamento, nem com patrulhamento, gostando de ter ficado livre do trânsito quando trabalhava em casa, ainda assim o entrevistado 29 não hesita em responder qual formato prefere.

“Eu prefiro a aula presencial. Acho que a aula presencial tem um certo espírito de interação que é fundamental pra algumas disciplinas, no caso uma disciplina de crítica da cultura fica estranho que você debata questões conceituais sem a presença, sem o esquentamento do debate, portanto, no caso das minhas disciplinas, que são teóricas basicamente, prefiro a aula presencial. Imagino que professores que trabalham com disciplinas semelhantes, também, professores das áreas laboratoriais não poderiam trabalhar de outra forma a não ser presencialmente, agora, pra atender a questão urgente que se verificou nesses dois anos, acho que o recurso tinha que ser esse mesmo, nós não tínhamos muita escapatória”.

Ao decidir dessa forma, o entrevistado 29 certamente não deixou de computar as questões de saúde relacionadas exclusivamente ao teletrabalho.

“Nós tivemos um processo de estresse, de fator psíquico e físico, em função desse sentido que eu chamei de prontidão, você tem que estar permanentemente aceso, uma hora de aula é uma hora que você não pode descuidar de nenhum tipo de problema que pode ocorrer, se os alunos não estão presentes, não tem como controlar a presença de aluno, numa sala de aula presencial você tem como medir, a partir da própria sensibilidade que você tem com a turma, se a aula tá dando certo, se você tá tendo aceitação naquilo que diz, mas numa aula remota isso não acontecia, portanto, esse estresse eu considero

importante, porque é uma coisa que acaba provocando no professor uma certa angústia de natureza profissional, pra saber se o teu trabalho tá dando certo. Isso aconteceu muito, pelo menos comigo aconteceu. Nada que criasse algum tipo de embaraço na minha relação durante a aula, mas era uma coisa que a aula, quando terminava, eu tava extremamente cansado”.

Tal sensação é basicamente a mesma experimentada pelo entrevistado 32 em dias que ele tem de dar suas aulas de casa, para o ensino médio.

“O teletrabalho teve um impacto sobre a minha saúde mental no sentido negativo, uma piora, um desgaste que é muito maior, um cansaço que é muito maior e isso é difícil de explicar, porque você está em casa, não pegou trânsito, tá dando aula no seu escritório, mas do ponto de vista da saúde mental, em primeiro lugar, o professor é muito cioso da qualidade do seu trabalho, (...) daí você tem que falar em geral com todos os alunos com a câmera fechada, tem que falar pra essa luzinha verde, aí no acompanhamento das atividades, do processo de desenvolvimento dos alunos, isso se viu muito dificultado, e essa incapacidade de realizar um bom trabalho a despeito do que você faça, da busca de qualquer uma das estratégias, e essa intensificação do trabalho, porque, por exemplo, se eu faço reuniões de seis grupos durante a aula, depois tenho que assistir a reunião desses grupos, nesse sentido é raríssimo que eu durma de quinta pra sexta, mas não significa assim, eu fui dormir e não consegui dormir, não, eu não deito pra dormir porque estou trabalhando ao longo da noite, tanto que eu faço uma pausa logo depois da aula pra descansar, me sinto completamente esgotado depois dessas aulas (não presenciais)”

Para se ver livre dessas aulas no teletrabalho hoje, o entrevistado 32 voltaria a enfrentar o trânsito de São Paulo com alívio.

“Se a semana que vem o meu curso de quinta-feira fosse transformado num curso presencial eu não teria problema absolutamente nenhum, moro no Centro de São Paulo, trabalho em Alphaville e eu não teria nenhum problema de ir pra Alphaville dar esses cursos, porque esses cursos são aquilo que mais me aproxima de um quadro de burn out. Eu parto de um pressuposto: o aluno não está desinteressado, o aluno é desinteressado por definição e cabe ao professor criar o interesse, mas pra isso eu preciso ter um contato com esse aluno. Esse aluno que desliga a câmera e vai fazer outra coisa, pra mim é um problema um pouco incontornável, porque se perdeu na escola justamente a única coisa que ainda era compulsória, que era a necessidade de estabelecer uma relação professor e aluno, de estabelecer compromisso, uma proximidade, e eu penso que no não presencial tá completamente individualizado, no final das contas você acaba atendendo com alguma qualidade só os melhores alunos, só os alunos que o curso podia acontecer debaixo d’água que ele ia tá lá atento, que é uma minoria. O objetivo do professor não é atender estes alunos, é justamente atender aqueles mais desengajados”.

Dessa forma, o entrevistado não tem dúvidas ao reprovar seu atual modelo de trabalho.

“De todos os modelos, o sistema híbrido é indiscutivelmente o pior, acho muito negativo. Entendo que o trabalho não presencial completamente se deu numa situação de emergência, a emergência da pandemia, mas a tentativa agora de normalização desse trabalho, eu acho, especialmente na posição dos professores, ela é extremamente

problemática. Não sei como isso se daria no ensino superior, mas eu estou tratando com crianças e adolescentes, (...) e eu preciso estabelecer com o aluno uma relação que é em larga medida pessoal, que depende de um contato”.

A entrevistada 34 também apontou a perda da qualidade do sono como a principal questão de saúde relacionada ao teletrabalho.

“O pior talvez seja o distúrbio do sono, o sono fica mais atrapalhado. Como a hora do trabalho invade qualquer hora do dia, você consegue separar menos o tempo do trabalho do não trabalho, então você come mais tarde, e aí dorme mais tarde, no outro dia o sono fica menos regular. Engordei, óbvio, isso tem efeitos de saúde, o meu sedentarismo pra mim foi uma marca importante, e o distúrbio do sono, acho que o sono desequilibrado é a coisa que mais pega”.

Ainda assim, ao contrário da maioria de sua categoria, a entrevistada 30 diz que gostou de trabalhar em home office, mas revela a característica em relação ao teletrabalho que é bem específica dos professores. Nas outras três categorias aqui entrevistadas havia defensores convictos do teletrabalho integral, que trabalham ou sonham em trabalhar os cinco dias da semana de casa. Entre as professoras e professores, não há, mesmo entre os mais bem adaptados ao formato, quem não reconheça a superioridade e a necessidade das aulas presenciais.

“Eu gostei de ficar em casa. Eu demoro uma hora e meia pra chegar no trabalho. Eu retorno, já é sem trânsito, eu demoro quase uma hora, então essas duas horas e meia, arredondando três horas que eu tinha em casa pra estender roupa, ir no mercado mais perto, passear com o cachorro, eu perdi e passo muito mais raiva, que aí a gente lembra do quanto era feliz sem ter trânsito, sem ter algumas questões, mas em contrapartida a minha qualidade não é igual. Falo: a minha aula é boa, consegui deixar ela redonda, porém os assuntos paralelos à sala de aula, e isso torna a gente professor, o diálogo, a conversa com os alunos tomando um café, a conversa com os pares na sala dos professores, isso a gente não tem como suprir e a gente só percebe quando volta”.

Só o medo do Covid e a situação de pandemia justificam a opção pelo teletrabalho, na opinião da entrevistada número 31, que contraiu a cepa amazônica do vírus em março de 2021 e chegou a ser internada em unidade de terapia intensiva.

“Eu tive Covid, quase morri, fiquei supertraumatizada, fiquei 15 dias na UTI, não entubei, mas usei respiração mecânica, foi muito pesado. Eu tinha muito medo de voltar, eu não queria voltar, então é claro que, durante a pandemia, eu preferia evidentemente ficar em casa. Voltamos antes da vacina, minha escola fez pressão, o que eu achei péssimo. Naquele momento era o que dava, e eu preferia tá em teletrabalho, sem dúvida, porque eu ainda me senti privilegiada num país de tamanha desigualdade, que as pessoas foram expostas”.

De outra forma, a professora do ensino médio não cogita outra forma de trabalhar do que a tradicional, com a aula presencial.

“Pra mim teletrabalho é horrível. A minha preferência total é a educação que se dá na relação, e a tela é o impedimento pra construção do conhecimento de vínculos que a

educação precisa. Eu acho que é inevitável, e eu espero sair antes disso, acho que há uma pressão, tá muito claro que esses empresários de escola e principalmente de universidade viram uma possibilidade gigantesca de economizar, lucrar mais fazendo aulas gravadas e usando esse material sem pagamento, então eu acredito que as escolas vão pressionar pra essa educação híbrida, pra negociar redução de salário. Nós professores, principalmente professores que somos de história, que somos historiadores, a gente não idealiza, pelo contrário, a gente é bem crítico. Entendo que há faixas etárias diferentes, possibilidades diferentes, mas acho que não só a educação, mas a experiência da vida só mediada pela tela é péssima, (...)tem aí uns desafios, mas eu temo que se perca muito da experiência, da relação que a educação precisa”.

5 – CONSIDERAÇÕES A PARTIR DAS ENTREVISTAS QUALITATIVAS

As entrevistas acima demonstram a complexidade relacionada ao teletrabalho, e portanto, a necessidade de uma regulação que pense na diversidade de temas aqui relatados e envolvidos nessa modalidade de execução do trabalho.

A diversidade de opiniões relacionadas a positividade dessa modalidade ou de ser um tipo de trabalho negativo, divide opiniões e também está ligada a uma diversidade de fatores: composição familiar; o tamanho da residência; a distância em relação ao local do trabalho; o apoio nas atividades de cuidado; as habilidades emocionais e sociais de cada entrevistado; o apoio da empresa relacionado à infraestrutura e gastos com a execução das atividades no domicílio; a definição de regras comuns para o teletrabalho, total ou híbrido ou para o retorno para o trabalho presencial, sem a submissão às relações pessoais com a gerência, mas a partir de regras e relações imparciais; entre outros temas.

É possível também observar a contradição na fala mesmo daqueles que avaliam como positivo o teletrabalho: não gasto o tempo no trânsito/tenho menos tempo para mim; tenho mais saúde/me sinto mais cansado; gosto do trabalho em casa/ me sinto isolado; gosto de estar em casa com a família/me sinto sobrecarregado; gosto da flexibilidade/me sinto conectado tempo todo. Isso demonstrando as falhas decorrentes da falta de regulação.

Uma primeira questão destacada nas entrevistas é a necessidade das empresas arcarem com os custos da infraestrutura necessária para o trabalho. Em alguns casos relatados, os equipamentos necessários são de alto valor e não foram fornecidos pelas empresas. Em outros casos, mesmo a empresa fornecendo algum valor, não foi suficiente. Há ainda a questão do mobiliário ergonômico, que além de não ser fornecido na maioria dos casos, a falta dele pode resultar em problemas de saúde.

Além da questão da infraestrutura, há uma diversidade de situações em relação ao financiamento dos custos residenciais com as atividades laborais, principalmente internet, telefonia e energia elétrica. Novamente, em geral, os valores são insuficientes ou não há nenhum tipo de pagamento nesse sentido, repassando para os trabalhadores os custos do negócio da empresa.

Na sequência às questões financeiras, podemos citar aquelas relacionadas à jornada de trabalho. A dificuldade de separar o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho, de

garantir a desconexão, de limitar a realização das horas extras e de recebê-las ou compensá-las, e ainda, de não sofrer assédios sobre cobranças sobre estar cumprido efetivamente sua jornada de trabalho, ainda que todo o trabalho esteja sendo entregue. Esse tema está intimamente ligado às questões de estresse e problemas de saúde mental, além outros problemas de saúde como os ligados aos membros superiores e coluna devido as longas jornadas de trabalho.

O assédio da gerência com fiscalizações indevidas ou com constrangimentos sobre o retorno ao presencial para aqueles que preferem o teletrabalho, a constante insegurança em relação a permanência ou não nessa modalidade (seja na jornada total ou na modalidade híbrida), em particular para as pessoas que reorganizaram suas vidas, suas rotinas, pessoas com crianças, que percorrem longas distâncias para o trabalho, e particularmente aqueles em que as empresas não tem regras definidas e na qual as gerências podem, a depender de relações pessoais, definir quem fica e quem volta do teletrabalho, também são questões relevantes para essa modalidade. Assédio gera tensões, insegurança e doenças no trabalho, reduz produtividade, além de ser crime tipificado em lei.

A questão da privacidade também foi um tema destacado. Como garantir a privacidade em um ambiente de teletrabalho?

Ha relatos também relacionados aos problemas de saúde que surgiram após o início do trabalho na modalidade de teletrabalho, em geral, ligados à saúde mental, no curto prazo. Mas pelos relatos sobre as condições ergonômicas de trabalho, no médio e longo prazo, muito possivelmente, surgirão problemas ligados à saúde física.

O teletrabalho também não pode ser uma ferramenta para reduzir direitos, aumentar sobrecarga de trabalho ou ainda, como ficou evidente nos relatos dos professores, reduzir a qualidade da educação. Ela pode ser uma modalidade em que trabalhadores, trabalhadoras e empregadores ganham, mas para isso, é necessário o regramento que elimine os problemas listados ao longo do relatório.

Uma outra questão diz respeito ao teletrabalho realizado pelas mulheres e famílias com crianças. Se por um lado, pode acomodar de modo mais flexível as necessidades de cuidados e horários das famílias, também gera um acúmulo de tarefas, particularmente para as mulheres. Nesse sentido, o Estado deve promover os serviços públicos de cuidados de modo a garantir que esses serviços não sobrecarregue as famílias. Deve

também promover a educação não sexista, garantindo que novas gerações tenham melhor compartilhamento dessas tarefas, além de também promover programas de conscientização das atuais famílias.

Nesse sentido, as empresas também podem contribuir, com programas de conscientização sobre a importância do compartilhamento das tarefas, além garantia de teletrabalho e horários mais adequados e flexíveis para famílias com crianças, sem ameaças relacionadas a imprevisibilidade de continuidade dessa modalidade de trabalho.

Também ficou evidente que há muitas particularidades em cada categoria. Desse modo, uma regulação geral que garanta os direitos mínimos é necessária, mas também é muito relevante a negociação sindical para definir as particularidades em cada local de trabalho. O sindicato também deve ter acesso a informações dos trabalhadores que estão nessa modalidade para poder acompanhar as condições de trabalho.