



PROPOSTAS DE MUDANÇAS NO TELETRABALHO DO TJPE

1. Não há como negar que está em curso uma reestruturação produtiva. O trabalho muda. Do século XVIII (revolução industrial) para os dias atuais muitas técnicas e tecnologias foram transformadas e contribuem para uma maior racionalidade na produção. O que se deve discutir e exigir é que essas mudanças não comprometam a saúde do trabalhador. O teletrabalho no Tribunal de Justiça de Pernambuco, que vinha como uma tendência, hoje, após a pandemia do novo Coronavírus, se estabeleceu como uma realidade.

2. Quando implementado no ano de 2015 o instituto vivia sob a ótica da desconfiança dos gestores do TJPE. No entanto, graças primordialmente a todo o esforço da equipe da diretoria cível do 1º grau da capital, o teletrabalho é uma realidade. No entanto, após mostrar ser possível do ponto de vista da produtividade, o ponto crucial agora é demonstrar, na prática, uma preocupação mais acentuada com a saúde dos trabalhadores. É que em nenhuma das 11 Instruções normativas do TJPE sobre TLT consta previsões sobre saúde, a não ser de forma genérica.

3. É necessário que seja respeitado o direito à desconexão. Hoje são muitas as denúncias de que as chefias, sejam mediatas ou imediatas, fazem cobranças fora do horário de trabalho. Essa prática, a médio prazo, compromete a saúde mental do trabalhador. O horário de trabalho precisa ser respeitado, ao contrário do que ocorre hoje. . Em pesquisa realizada pelo sindicato dos servidores do TJSC (<https://www.sindjudpe.org.br/2020/06/08/pesquisa-do-teletrabalho-no-tjsc-um-aviso-sobre-um-perigo-iminente/>) se constatou que 48% recebem mensagens de seus superiores fora do horário de trabalho, afrontando assim o direito à desconexão. Esse ponto é necessário ser repisado: mandar mensagens de cobrança de trabalho fora do horário do expediente, gerando ansiedade e o alargamento do horário sem o respectivo adicional de horas extras e sem poder gerar banco de horas (conforme arts. 16 da IN 6/16 e 23 da IN 27/17) é um claro caso de assédio moral.

4. Outra questão crucial é sobre o caráter precário do TLT. Há uma ansiedade generalizada e desnecessária entre os colegas oriundos de outros estados. Para que possam continuar morando com suas respectivas famílias, devido ao receio de “ perder” o trabalho remoto, vários servidores fazem horas extras cotidianamente para que não voltem ao trabalho presencial, comprometendo assim a sua saúde. É bom lembrar que servidor em licença médica não produz. O trabalhador precisa de critérios objetivos para sair do regime de trabalho remoto. Antes disso, a fim de não ocorrer desagradável surpresa de mudança, a chefia precisa notificar, via e-mail funcional, o servidor sobre os pontos objetivos que não estão sendo feitos de forma satisfatória.

5. A produtividade é algo a ser repensado. Ao que parece, a justificativa para aumentar a produtividade se dá porque trabalhando de forma remota o servidor não terá outras atribuições,



como atendimento de público e telefone do setor. Na prática, nas diretorias cíveis do primeiro e segundo grau e de família, setores em que ficam a maior quantidade de servidores em teletrabalho, os servidores responsáveis por atos de cartório já não se ocupam de atividades que não os cumprimentos de despacho nos próprios atos. Não há justificativa plausível para tal diferenciação. O que se vê na prática é que, como o TJPE não se responsabiliza pelos equipamentos (outro ponto a ser corrigido) de teletrabalho, o trabalho em casa é substancialmente mais lento. Portanto, fica claro que o acréscimo da meta, embora previsto em resolução do CNJ tem que ser banido a fim de não ferir princípios básicos da Constituição Federal, como dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Ainda no art. 8º da Instrução normativa 6 de 02/02/16, prevê que “A fixação das metas de produtividade mensal dos servidores em regime de teletrabalho terá como referência a meta de produtividade dos servidores que executam as mesmas atividades nas dependências da Diretoria Cível do 1º Grau exclusivamente em regime presencial de trabalho”. É importante frisar que a diretoria cível foi o primeiro setor do TJPE a ter servidores em teletrabalho em larga escala (hoje são dezenas de servidores em TLT), então o modelo que serviu como referência para os demais locais de trabalho foi a diretoria cível. Ocorre que a quantidade de dias úteis mensais varia conforme o mês, por óbvio. Nos meses de junho e dezembro, em virtude do recesso forense, a quantidade de dias trabalhados é substancialmente menor que outros meses. Por exemplo, no mês de junho tiveram 16 dias úteis, enquanto no mês de julho foram 23 dias úteis. São 30% a menos de dias úteis para mesma meta, ou seja, a média de atos tem que subir 30% em meses como junho e dezembro. Portanto, para que não haja sobrecarga de trabalho em alguns meses, é necessário que a produtividade seja proporcional aos dias úteis do correspondente mês, fazendo com que os meses de junho e dezembro por terem recesso e o de fevereiro por ter carnaval, tenham produtividade proporcionais aos dias úteis.

6. O teletrabalho permite que o servidor exerça suas atividades, de forma excepcional, fora do Brasil. Possibilita-se, assim, o exercício da atividade laboral em qualquer local que, naturalmente, permita o acesso à internet, seja em países com fusos horários condizentes com os do estado de Pernambuco, como o Uruguai, ou com fuso totalmente diverso, a exemplo da Austrália. Entretanto, o art 11, x, da mesma instrução dispõe, sem atribuir qualquer exceção, que é dever do servidor participante do regime de teletrabalho estar disponível para o trabalho nos mesmos horários de funcionamento das Seções ou Varas sob sua responsabilidade. Ocorre que, ao morar, como exemplificado, na Austrália, que chega a possuir quatorze horas de diferença em relação aos fusos horários do estado de Pernambuco, o servidor terá que exercer as atividades laborais durante a madrugada do país. Isso gera obstacularização quanto à convivência familiar, protegida de forma especial pelo Estado conforme art 226 da CRFB/88. Por tratar-se, o teletrabalho no exterior, de situação excepcional, como preceitua a instrução normativa deste Tribunal, o exercício da atividade laboral em período diverso ao horário de funcionamento das Seções de sua responsabilidade é possível. O gestor do servidor pode avocar as atribuições do cumprimento de atos com caráter de urgência ou mesmo distribuir a outro servidor. Dessa forma, é de extrema importância que a norma



que discipline o teletrabalho garanta que o servidor possa optar por trabalhar no horário comercial da cidade em que está exercendo suas funções.

7. Ainda no tocante à produtividade, O Art. 3º da instrução normativa nº 06 DE 01/02/2016 alterada pela instrução normativa nº18, de 25/08/2016, fixa as metas mensais de produtividade a serem cumpridas pelo servidor nos regimes presencial, teletrabalho parcial e teletrabalho integral. O Art. 10 da mesma norma, que disciplina os direitos do servidor participante do trabalho remoto, informa que cabe ao próprio servidor gerenciar o tempo a ser disponibilizado ao teletrabalho. A análise conjunta de ambos os artigos demonstra que o gestor deve aferir o cumprimento da meta com periodicidade mensal, visto que a autogestão do tempo é direito garantido ao servidor. Coaduna com essa questão a estipulação de metas, não diárias, não semanais, não quinzenais, mas, sim, mensais. Não pode, o gestor, cobrar dos servidores o cumprimento das metas em período inferior a um mês, sob pena de invadir o direito de autogestão do tempo garantido pela instrução.

8. O teletrabalho criou despesas extraordinárias exclusivas para o servidor, o que importou, na prática, em redução salarial. A coincidência entre as ferramentas de trabalho e as ferramentas de uso pessoal (computador, teclado, mouse, internet, energia, mobília, etc.), não reduz ou mantém gastos ordinários e particulares do servidor. Ao contrário, os gastos com consumo desses meios geram um acréscimo em suas despesas - o maior desgaste com o uso mais intensivo reduz o tempo de vida útil de alguns desses meios e, conseqüentemente, os custos com sua reposição e manutenção aumentam. De outro ponto de vista, sob a perspectiva institucional do TJPE que mira uma gestão orçamentária equilibrada, houve, com a criação do teletrabalho, efetivamente, uma redução nas despesas ordinárias da instituição, considerando que o auxílio-transporte foi excluído para o servidor em teletrabalho, mas manteve-se no orçamento. Se convertido o valor deste auxílio em auxílio de suporte tecnológico não haverá impacto financeiro algum para o Tribunal, motivo pelo qual, não há por que não o fazer.

9. A saúde é direito de todos e dever do Estado, conforme disposto no art.196 da CF. E a todos os trabalhadores, incluindo os servidores públicos, a garantia para a redução dos riscos inerentes ao trabalho, (CF art. 7º, XXII, c/c o art. 39, § 3º). Em decorrência desse imperativo constitucional e diante da realidade do poder judiciário, o CNJ em 2015 editou a resolução nº 207 com a finalidade de instituir a Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário, que estabelece princípios, diretrizes e políticas voltados à “promoção e à preservação da saúde física e mental” (art. 1º, I). Assim, em atenção às diretrizes do CNJ, faz-se urgente a constituição de uma comissão de profissionais da saúde compreendidos entre estes, fisioterapeutas, médicos psiquiátricos, psicólogos, assistentes sociais, pedagogos, nutricionista, etc. para atender aos servidores em teletrabalho de modo a preservar sua saúde física, mental e emocional, bem como colher informações sobre possíveis doenças que estão surgindo com mais latência dentro deste grupo.



SINDJUDPE
SINDICATO DOS SERVIDORES DO JUDICIÁRIO
DO ESTADO DE PERNAMBUCO



Filiado a:


FENAJUD


DIEESE

10. com esteio na CF, a Lei n.º 7.783/89, dentro do arcabouço procedimental do direito de greve, estabelece que compete ao sindicato, na forma de seu estatuto, convocar assembleia geral para fins de direitos dos servidores. A lei n.º 7.783/89, a qual é utilizada pelos servidores públicos por decisão do STF, veda o emprego de meios que possam constranger os direitos e garantias fundamentais ou que frustrem a divulgação de movimento dos trabalhadores e servidores públicos. Então, para que os direitos sindicais dos servidores do TJPE sejam assegurados é necessário que a ausência do trabalho seja computada como falta justificada para todos os fins jurídicos, inclusive, para efeitos de cálculo da meta proporcional aos dias trabalhados.

- **TELEFONE:** (81) 3221.6748
- **ENDEREÇO:** RUA BARÃO DE SÃO BORJA,
288, BAIRRO DA SOLEDADE.
RECIFE-PE. CEP: 50070-310.

 WWW.SINDJUDPE.ORG.BR
 [SINDJUD.PERNAMBUCO](https://www.facebook.com/SINDJUD.PERNAMBUCO)
 [SINDJUDPE](https://www.instagram.com/SINDJUDPE)