



# SINDIJUFE

Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário  
Federal de Rondônia e Acre



## 16/04/2018 - Tribunais: o teletrabalho aumenta produtividade do judiciário

Os tribunais que adotaram o teletrabalho, metodologia regulamentada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) desde 2015, estão obtendo aumento de produtividade nas atividades administrativas.

“O teletrabalho permitiu conciliar tudo isso, possibilitando que os servidores se organizem da melhor forma para desenvolver suas tarefas sem sair de casa, otimizando sua vida e melhorando sua qualidade de vida, sem prejuízo da qualidade e celeridade na execução do trabalho”, esclareceu Regina Junqueira- diretora da Divisão de Gestão de Pessoas do TRF-4 (PR, SC e RS).

A adesão ao teletrabalho vem crescendo no TRF-4, entre outros motivos, pela correria da vida moderna e pela dificuldade em conciliar horários com a vida doméstica.

No tribunal existem atualmente 76 servidores em teletrabalho, a maioria em período parcial, ou seja, trabalham dois a três dias por semana à distância, em suas casas, e nos demais dias úteis da semana fazem expediente presencial, no local de trabalho. De acordo com o Tribunal de Justiça Minas Gerais (TJ-MG), o teletrabalho é uma iniciativa promissora pelos ganhos de produtividade e o bem-estar do profissional. Para os servidores, há a melhoria da qualidade de vida no tocante à saúde e ao convívio familiar.

O trabalhador ganha mais liberdade para gerir seu tempo e programar suas atividades, além de reduzir despesas com alimentação, transporte e vestuário, dizem os especialistas.

“Há a redução de riscos com estresse, contágio de doenças e acidentes de trânsito. É uma perspectiva nova de organização de trabalho, de fortalecimento do ofício em equipe, de gestão com liderança”, afirma o juiz auxiliar da Presidência, Antonio Carlos Parreira, do TJ-MG, que conta com 146 servidores atuando com o teletrabalho — sendo 40 na área administrativa e o restante na área judicial. O trabalho remoto é disciplinado por normas internas de cada tribunal. Na Justiça pernambucana, o monitoramento das atividades é realizado por ferramentas desenvolvidas pela Diretoria Cível do 1º grau da Capital, baseando-se em relatórios disponibilizados pela Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação (Setic).

Semanal e mensalmente, são avaliadas as informações, analisando-se o cumprimento das metas por cada servidor. As pessoas que estão na modalidade de teletrabalho parcial têm produtividade acrescida em 10% da meta mensal, em relação aos que atuam de forma presencial, que cumprem 500 atos/mês. Os que atuam na modalidade integral de teletrabalho têm produtividade acrescida em 30%.

A modalidade de trabalho não presencial surgiu na iniciativa privada, mas também já conquistou adeptos no setor público. Entre as vantagens de adotar a prática estão a qualidade de vida proporcionada para os trabalhadores e a economia de papel, energia elétrica e água para o empregador. Há ainda uma melhoria da mobilidade urbana, devido ao esvaziamento das vias públicas e do transporte coletivo.

Uma das beneficiadas com o novo modelo de prestação de serviços, Janaina Ferreira Padilla, analista judiciária e assessora jurídica da 5ª Vara Cível da Comarca de Macapá, capital do Amapá, ressalta que o objetivo principal é aumentar a eficiência do serviço público. “Optei por essa modalidade porque me permite fazer um trabalho mais concentrado e mais dedicado. Somado a isso, usufruí da mudança no meu ritmo de vida. Agora não enfrento mais aquele desgaste de ter que sair todos os dias, enfrentar o trânsito lento, procurar lugar para estacionar e tudo aquilo que gera estresse para qualquer cidadão. O melhor de tudo é poder ficar próxima do meu filho”, alega.

Quando a norma do CNJ foi editada — Resolução n. 227/2015 —, diversos tribunais do País já utilizavam o teletrabalho, principalmente na Justiça trabalhista. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) foi o precursor do teletrabalho, implantando o modelo em 2011. “Fizemos um projeto piloto e verificamos que o resultado foi extremamente positivo”, afirmou o presidente do TST na época, ministro Barros Levenhagen.

“A produtividade dos servidores que participaram da primeira etapa de implantação do teletrabalho aumentou muito. Por isso, decidimos pela ampliação”. Desde 2014 a corte trabalhista permite que até 50% de seus servidores trabalhem em casa.

### O teletrabalho é vedado a servidores que:

- Estejam em estágio probatório
- Tenham subordinados
- Ocupem cargo de direção ou chefia
- Apresentem contraindicações por motivo de saúde, constatadas em perícia médica
- Tenham sofrido penalidades disciplinares nos dois anos anteriores à indicação
- Estejam fora do país, salvo na hipótese de servidores que tenham direito à licença para acompanhar cônjuge

### Como Funciona

A implantação do teletrabalho é de caráter facultativo e cabe aos gestores decidir se a modalidade será adotada. Pelas normas do CNJ, criadas em 2015, no máximo 30% dos servidores podem trabalhar de forma remota em cada unidade judiciária. A indicação dos servidores beneficiados com a medida é feita pelos gestores e deve ser aprovada pelo presidente de cada tribunal.

Existem critérios para que o servidor realize suas tarefas fora das dependências judiciárias. Ele deve produzir mais do que os servidores presenciais, deve comparecer nas dependências do órgão sempre que convocado, deve manter os telefones ativos, consultar a caixa de correio eletrônico diariamente e outras exigências. Caso não as cumpra, o supervisor do servidor poderá suspender imediatamente sua condição de trabalho remoto.

“A proposição (teletrabalho) está alinhada aos macrodesafios do Poder Judiciário, conforme o teor da Resolução CNJ n. 198, que compreende a necessidade de motivar e comprometer as pessoas, bem como buscar o aperfeiçoamento do clima organizacional e da qualidade de vida dos servidores”, explica o ex-conselheiro Carlos Eduardo Oliveira Dias, relator da resolução do CNJ.

Por Paula Andrade

Fonte: Agência CNJ de Notícias

