

Ofício nº 48/2020 - DJ

Goiânia, 24 de Agosto de 2020.

Excelentíssimo Senhor

WALTER CARLOS LEMES

Digníssimo Presidente do Egrégio Tribunal de Justiça do Estado de Goiás.

Assunto: Sugestões – Proad 202002000212377.

SINDICATO DOS SERVIDORES E SERVENTUÁRIOS DA JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS - SINDJUSTIÇA, por seu Presidente, **FABRÍCIO DUARTE DE SOUSA**, no uso de suas atribuições legais, previstas no art. 8º, III, da Constituição Federal, vem à digna presença de Vossa Exceléncia **sugerir o(a)s seguintes acréscimos, supressões ou retificações** à minuta de resolução sobre o Teletrabalho inserida no **evento 19** em tramitação no Proad de número em epígrafe:

Sugerimos acrescentar no **art. 10** mais um parágrafo para melhor organização do procedimento e segurança jurídica, qual seja: “*A colaboração a ser exercida a outras unidades deverá ser previamente ajustada mediante anuência do servidor e das chefias envolvidas, permitindo a confecção de plano de trabalho conjunto*”.

A redação do dispositivo sugerido fortalece a voluntariedade que norteia o programa de teletrabalho e a boa-fé objetiva, fornecendo conhecimento prévio e condições objetivas para adesão espontânea do servidor.

Em consonância com o art. 3º, I da Resolução, o critério de desempenho qualitativo é importante que conste expressamente em um parágrafo **no art. 12**, o qual se refere à meta de produtividade, fazendo constar: “*o servidor em teletrabalho que for designado para realização de atividades de natureza mais complexa ou que pratique atos não passíveis de contabilização objetiva pelo sistema, poderá continuar no programa pelo critério qualitativo, desde que seu desempenho seja atestado pela chefia imediata.*”

No art. 13, § 4º “Na hipótese de atraso injustificado no cumprimento da meta, o servidor não se beneficiará da equivalência de jornada a que alude o *caput* deste artigo, cabendo ao órgão ou ao gestor da unidade estabelecer regra para compensação, sem prejuízo de eventual suspensão do regime de teletrabalho.” acrescentar: “*após prévio contraditório administrativo*”.

No mesmo artigo sugerimos a exclusão do **§ 5º Caso o servidor em regime de teletrabalho não atinja a meta de produção mensal estabelecida, o deficit da produção será convertido em horas de trabalho pelo gestor da unidade.**, Não nos parece razoável fazer essa conversão em horas apenas em benefício da Administração, já que ao servidor que supera a meta é vedado beneficiar-se do banco de horas. Já existem outras consequências ao descumprimento das metas, como a compensação por serviço, a revisão por alterações das circunstâncias da carga e dinâmica de trabalho, até o desligamento do programa. Ademais, a conversão em horas de trabalho cumulado com o também previsto “desconto em folha de

pagamento” seria uma espécie de “*bis in idem*”, adoção de dupla consequência para o mesmo fato.

Sugerimos, ainda, a retificação do §6º, nos seguintes termos: “O servidor poderá apresentar justificativa para o déficit, mencionado no parágrafo anterior, oportunidade em que poderá efetuar a compensação **no prazo de 2 (dois) meses** e, caso não seja aceita, o gestor da unidade comunicará à Diretoria de Recursos Humanos o fato, para fins de registro e desconto em folha, **proporcional ao percentual da meta descumprida injustificadamente**”

Ao incluir critérios gerenciais, quantitativos e voltados para resultados na Administração Pública, não se deve desconsiderar a dimensão humana, que naturalmente oscila por fatores ambientais, emocionais, dentre outros. Assim, conferir uma ampliação do prazo para 2 (dois) meses oferece-se uma oportunidade mais razoável para ajustar condutas e organizar a rotina, permitindo restaurar os objetivos do teletrabalho e manter o vínculo do servidor no programa.

Na situação excepcionalíssima em que for efetuado o desconto em folha previsto na norma, o mesmo precisa se restringir apenas ao percentual da meta não realizada, sob pena de desconto abusivo quanto ao trabalho parcial efetuado.

No art. 14 defendemos a inclusão do seguinte parágrafo como dever da chefia imediata: *“Estabelecer com o servidor em teletrabalho prévia organização sobre formas de comunicação e horários de disponibilidade a serem utilizados como regra, de modo a garantir o direito à desconexão, o respeito aos períodos de repouso, necessários à recuperação biológica, à proteção da intimidade e da privacidade e à viabilização do pleno desenvolvimento da personalidade.”*

A redação desse dispositivo é inspirada em ponderações sobre possíveis impactos do teletrabalho no adoecimento psíquico e em conflitos familiares, o que pode ser evitado, se bem regulamentado e aplicado. O teor da norma encontra amparo, ainda, nos seguintes diplomas normativos: Declaração Universal dos Direitos Humanos, art. 24; Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, art. 7º, alínea “d”; Protocolo de San Salvador, art. 7º, alínea “g”; Constituição Federal de 1988, artigos 5º, X e 7º, XIII e XV.

No art. 16 defendemos a manutenção da redação do § 4º, permitindo expressamente o comodato de equipamentos, pois já estão no parque tecnológico do tribunal e não vão gerar custos.

A possibilidade de permanência do comodato do equipamento do Tribunal ajuda a garantir um maior nível de segurança das informações, podendo o servidor ser obrigado a não fazer utilização distinta do equipamento de trabalho, o que diminui riscos cibernéticos quando comparamos com as hipóteses de uso de equipamento particular, pois além do uso dos sistemas do tribunal, pode-se realizar a fruição do equipamento para fins diversos do trabalho.

Além disso, os custos do trabalho, em regra, devem ser suportados pelo empregador. O teletrabalho já oferece uma grande redução de gastos ao Tribunal, sendo

transferidos aos servidores o ônus com energia elétrica, água, internet de qualidade compatível. Mecanismos para compensar esse desequilíbrio na equação precisam ser pensados como via para estimular a prática do teletrabalho, já que a proposta é que seja uma política de ganhos mútuos. O comodato de equipamentos é um elemento facilitador, pois fornece instrumento de trabalho compatível e previamente configurado, além de já vir sendo utilizado com bons resultados, ajudando a viabilizar o trabalho remoto.

No art. 23, sugerimos acrescentar dois parágrafos, nos seguintes termos: “*§2º Da decisão que cancelar o teletrabalho deverá constar prazo mínimo de 30 (trinta) dias para retorno ao trabalho presencial, que deverá considerar o local onde reside o servidor*” / “*§3º Até o julgamento do recurso formulado à comissão de teletrabalho, poderá o servidor continuar em teletrabalho*”

A regra para o fim do regime de teletrabalho deve ser o decurso do prazo ou o descumprimento das metas e objetivos do programa, sendo importante que o seu cancelamento por outras razões seja excepcional, devidamente justificado, e ofereça prazo razoável para retorno ao trabalho presencial^o. Isto porque, o ingresso no programa muitas vezes é acompanhada de mudanças e adaptações no local de moradia e na dinâmica de vida do servidor, merecendo um tempo razoável para readaptação.

Estamos cientes das inexoráveis mudanças que estão ocorrendo na Administração pública, nas relações de trabalho e dos novos desafios decorrentes. Visamos cooperar, nesse contexto, para que a dignidade da pessoa humana seja considerada como valor para a criação, interpretação e aplicação de todas as normas.

O bem-estar e a motivação dos servidores são tão imprescindíveis para estes quanto para a organização, pois é o que permite uma produtividade que seja sustentável, a médio e longo prazo, balizada pela saúde.

Por fim, sugerimos que seja realizada uma política permanente voltada para qualidade de vida no trabalho e monitoramento da saúde, que inclua pesquisas semestrais, eventos que estimulem a socialização, propagandas institucionais nos meios de divulgação disponíveis (portal do servidor, *webmail*, *instagram*, etc), que alertem sobre a importância dos descansos interjornada, ergonomia, ginástica laboral, estratégias de comunicação, etc.

Na certeza do pleno e imediato atendimento, antecipamos agradecimentos.

FABRÍCIO DUARTE DE SOUSA
Presidente

o . Trata-se de formato que visa garantir a segurança jurídica e boa-fé objetiva.