

1 **RESOLUÇÃO SOBRE O TELETRABALHO À XXII PLENÁRIA** 2 **NACIONAL DA FENAJUFE**

3
4 1.O teletrabalho vem consolidando-se como uma ferramenta importante no
5 modelo de organização do trabalho pensado pelo CNJ para a categoria do
6 Poder Judiciário. Podemos considerar que, depois da implantação do processo
7 virtual, o teletrabalho desponta como um novo marco na reestruturação
8 produtiva dentro do judiciário. Ainda é cedo para avaliação detalhada dos
9 efeitos da implantação na vida dos(as) servidores(as), mas podemos afirmar
10 que o teletrabalho estabelece um novo formato de organização do trabalho,
11 que precisa ser profundamente analisado.

12
13 2. Tem crescido por parte dos(as) servidores(as) a demanda pela ampliação
14 desse modelo de trabalho inclusive no setor administrativo, nos últimos 2 anos.
15 Em tempos de redução das obrigações das administrações para com as
16 condições de trabalho dos(as) servidores(as), o teletrabalho apresenta lacunas
17 sobre o tratamento dispensado aos servidores(as) que não atingirem as
18 expectativas institucionais de produtividade ou que, no processo de sobrecarga
19 de trabalho, venha adoecer, bem como sobre a isonomia de tratamento entre
20 trabalho tradicional e teletrabalho.

21
22 3.A mudança de paradigma na relação do trabalho estabelece uma série de
23 interrogações quanto ao estabelecimento ou manutenção de medidas
24 protetivas aos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras em teletrabalho,
25 principalmente no quesito da saúde do(a) trabalhador(a).

26
27 4.Para as administrações, o teletrabalho passou a ser uma alternativa
28 importante dentro da política de redução de custos, de desobrigação com as
29 condições de trabalho, e de aumento da produtividade através de “pedágio” de
30 até 30% a mais de meta de produtividade em relação aos demais
31 servidores(as) . Os órgãos que estabelecem teletrabalho reduzem despesas
32 com infraestrutura, equipamentos, luz, material de consumo, entre outros itens,
33 na medida em que transfere para o servidor(a) a obrigatoriedade de
34 estabelecer toda estrutura e equipamentos necessários para realização do
35 teletrabalho.

36
37 5.Para a OIT, teletrabalho é a realização do expediente laboral de qualquer
38 natureza, desde que realizado à distância, em local diverso ao local central do
39 empregador e/ou do centro de produção, implicando na utilização de
40 tecnologias que amplifiquem e facilitem a comunicação. O teletrabalho rompe
41 as barreiras clássicas de local de trabalho e permite a execução à distância em
42 qualquer lugar onde, através de tecnologias de informação e comunicação, o
43 trabalho seja realizado. A mudança de paradigma que o teletrabalho impõe aos
44 conceitos clássicos utilizados até então para determinar as relações dentro do
45 ambiente de trabalho, precisam ser atualizadas para garantir a manutenção
46 das mesmas. O conceito de subordinação garante o acesso da chefia ao
47 subordinado dentro do horário do expediente. Se o conceito de expediente
48 muda a partir da jornada flexível e junto com ele muda também o local de
49 trabalho, a definição da subordinação está diretamente afetada por estas
50 mudanças, sendo necessário estabelecer claramente o novo pacto que

51 sustenta a subordinação, para que a relação de trabalho não incorpore
52 aspectos de abuso de poder ou assédio moral.

53

54 6. Questões como a caracterização donexo causal e das condições de trabalho
55 que levam ao acidente de trabalho, à doença ocupacional ou a doença do
56 trabalho, quando o(a) servidor(a) está em teletrabalho é uma lacuna a ser
57 preenchida de forma precisa. É necessário que a instituição monitore e
58 caracterize as condições no teletrabalho que levam ao adoecimento, para
59 garantir políticas institucionais de prevenção da saúde e obter as bases para
60 comprovação denexo causal para doença do trabalho quando o servidor está
61 em teletrabalho. No entanto, sabemos que as administrações só farão algum
62 tipo de controle se forem fortemente pressionadas. Quem fiscaliza a
63 observância dos requisitos de prevenção à saúde física e mental do(a)
64 servidor(a) do judiciário em teletrabalho? Como essas medidas protetivas estão
65 sendo constituídas pelos órgãos do Poder Judiciário? Se a administração não
66 se responsabiliza pelas condições ergonomia e respeito às pausas nos
67 trabalhos realizados à distância, como analisará a conversão de licenças saúde
68 em acidente de trabalho por LER/DORT?

69

70 7. Estas questões ainda estão pouco consolidadas e precisam de um olhar mais
71 apurado da gestão de pessoas quanto aos requisitos de produtividade e
72 jornada, bem como infraestrutura e ergonomia exigidos para atuação em
73 teletrabalho, que sendo negligenciados pelas administrações, possam impactar
74 a saúde do servidor e da servidora.

75

76 8. A Resolução nº 227/2016 do CNJ, que regulamenta o teletrabalho no Poder
77 Judiciário, faculta à administração o revezamento entre servidores para fins de
78 medida de teletrabalho e posicionam as unidades de saúde e de gestão de
79 pessoas na condição de auxílio ao processo de seleção dos(as) servidores(as)
80 que realizarão teletrabalho. Por um lado, vemos que, a manutenção prolongada
81 em teletrabalho pode resultar em sintomas de ansiedade e de depressão em
82 função do seu isolamento e quando resulta em sobrecarga de trabalho se torna
83 mais danosa. Por outro lado, o teletrabalho, como toda ferramenta de gestão,
84 deve ser avaliada e monitorada para corrigir distorções do seu uso e impedir
85 que ela gere danos aos trabalhadores. É preciso entender que, para que o
86 teletrabalho seja benéfico tanto para a administração quanto para os
87 servidores, outras áreas do poder judiciário precisam atuar em conjunto com a
88 área judiciária.

89

90 9. Preocupante também o conteúdo do PL2723/15 que tramita atualmente na
91 CCJ e institui a autorização de teletrabalho na Administração Pública sem
92 nenhum regramento protetivo. O PL é de autoria do Dep. Daniel Vilela
93 (PMDB/GO) com relatoria do Dep. Lucas Vergilio (SDO/GO) que já apresentou
94 parecer pela aprovação de forma sumária. É preciso atuação da Fenajufe para
95 discussão de mérito na CTASP.

96

97 10. Tanto a unidade de gestão de pessoas, como as unidades de saúde, e
98 também as unidades de tecnologia de informação e comunicação precisam
99 participar mais efetivamente do estabelecimento de processos de teletrabalho,
100 já que estes são pilares onde o novo paradigma se assenta.

101
102
103
104
105
106
107
108
109
110
111
112
113
114
115
116
117
118
119
120
121
122
123
124
125
126
127
128
129
130
131
132
133
134
135
136
137
138
139
140
141
142
143
144
145
146
147
148
149
150

11. Neste sentido, os comitês locais de atenção integral à saúde do servidor, os comitês de gestão de pessoas, núcleos de tecnologia de informação e comunicação, e as comissões de gestão do teletrabalho precisam atuar em caráter interdisciplinar para construção de política eficaz de implantação, fiscalização e avaliação do teletrabalho.

12. O comitê de gestão do teletrabalho deve absorver essas representações para ser mais efetivo no processo de discussão, normatização e fiscalização das questões do teletrabalho, preenchendo as lacunas que surgem entre os interesses da administração e a preservação das condições e relações de trabalho dignas.

14. Outro aspecto importante sobre o teletrabalho são as condições ambientais e ergonômicas para realização das atividades. Assim como reivindicamos que, dentro dos órgãos do poder judiciário, os(as) servidores(as) tenham condições de trabalho que impeçam o seu adoecimento, também reivindicamos que essas mesmas condições sejam dadas aos servidores(as) em teletrabalho. Além disso, é fundamental que exista fiscalização da manutenção das condições ambientais, ergonômicas, física e mental, da parcela da categoria que se encontra em teletrabalho, através de exames periódicos custeados pelas administrações e monitorem os impactos do teletrabalho na saúde dos servidores e servidoras.

15. E que as administrações pratiquem a alternância periódica entre o expediente no local de trabalho e o expediente no teletrabalho para que o(a) servidor(a) não perca os vínculos com seus pares. Sem essas medidas protetivas, a garantia da produtividade, objeto primordial do interesse da administração, fica ameaçada pelo surgimento das doenças do trabalho ou pelo acidente do trabalho.

16. Por fim, o estabelecimento do teletrabalho como novo paradigma nas relações e condições de trabalho até então existentes abre um debate importante sobre o futuro do trabalho e da organização dos(as) trabalhadores(as) como conhecemos. As tecnologias de comunicação e informação rompeu as barreiras de tempo e espaço na forma como o trabalho se estabelece. A inteligência artificial possibilitará novas reestruturações que reduzirá ou eliminará funções ou atividades ocupadas por parte dos que trabalham na justiça. O futuro está logo ali, a um toque, um clique, um enviar mensagem. É chegado o tempo de pensar o trabalho e a organização dos(as) trabalhadores(as) nesta nova revolução que se apresenta.

17. Além dos encargos financeiros decorrente da opção do teletrabalho, sem contrapartida institucional, outro efeito colateral da ampliação do teletrabalho é a desconstrução da organização dos(as) trabalhadores(as) enquanto classe, já que o convívio salutar se torna escasso, isolando os(as) servidores(as) e impedindo que se usufrua dos efeitos benéficos do construto social gerado pela convivência coletiva no trabalho. O teletrabalho, como toda ferramenta de gestão, deve ser avaliado e monitorado para corrigir distorções do seu uso e impedir que ela gere danos aos(as) trabalhadores(as). A manutenção

151 prolongada em teletrabalho pode resultar em sintomas de ansiedade e
152 depressão em função do seu isolamento e quando resulta em sobrecarga de
153 trabalho se torna mais danosa.

154

155 18. Neste sentido, a XXII Plenária Nacional da Fenajufe resolve que a Fenajufe
156 realizará gestões junto aos conselhos e ao CNJ, bem como orientará os
157 sindicatos filiados a cobrar das administrações dos tribunais regionais que:

158 1. Garantam condições ambientais e ergonômicas para todos(as) servidores
159 (as) que estão em teletrabalho;

160 2. Fiscalizem a manutenção das condições ambientais, ergonômicas, física e
161 mental, dos servidores e das servidoras em teletrabalho, através de exames
162 periódicos custeados pelas administrações e monitorem os impactos do
163 teletrabalho em sua saúde;

164 3. pratiquem a alternância periódica entre o expediente no local de
165 trabalho e o expediente no teletrabalho para que o(a) servidor(a) não perca os
166 vínculos com seus pares;

167 Assinam: José Carlos Oliveira – RS, Valter Nogueira Alves- RJ, Adriano Nunes
168 dos Santos – RJ, Anny Rodrigues Figueiredo, RJ, Iuri Barbosa Matos Peixoto
169 – RJ, Rosimar Ferreira Medina – RJ, Wallace Nascimento da Silva, Silas Faria
170 Luís – RJ, Ronaldo das Virgens – RJ, Raony Nogueira – DF

171

172 ***Recebida em 09/7/2018, às 23h40***