

**EXCELENTÍSSIMO SENHOR PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DO MARANHÃO**

○ **SINDICATO DOS SERVIDORES DA JUSTIÇA DO
MARANHÃO – SINDJUS-MA**, entidade sindical de primeiro grau, única
entidade representativa dos servidores do Poder Judiciário do Estado do
Maranhão, inscrita no CNPJ sob o nº 11.013.026/0001-90, situado na Rua
das Cajazeiras, nº 43, Centro – São Luís – MA, CEP: 65.015-08, por seu
representante legal, que assina abaixo, no uso de suas atribuições, vem
respeitosamente, perante Vossa Excelência, sob os fundamentos de direito
expor e, ao final, **requerer** o que se segue:

**I - DA LEGITIMIDADE CONSTITUCIONAL DE REPRESENTATIVIDADE DO
SINDICATO**

A Constituição Federal especificamente no art. 8º, III, que
atribui aos Sindicatos a representação administrativa e judicial dos
trabalhadores, conforme:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observando
o seguinte:

(...)



III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

O inciso VI do art. 8º da Constituição Federal, por sua vez, estabelece como pressuposto de validade das tratativas laborais, a participação obrigatória das entidades sindicais:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observando o seguinte:

[...]

VI – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

É direito e dever Constitucional dos Sindicatos, portanto, representar toda a categoria, independente de filiação, nos termos da interpretação do Supremo Tribunal Federal, sendo, por conseguinte, o único autorizado a tratar de interesses coletivos e gerais dos servidores vinculados a essa Egrégia Corte.

No mesmo sentido, o Decreto Presencial 7.944/2013, que ratificou a Convenção 151 da OIT, para a finalidade da negociação coletiva no serviço público “organizações de trabalhadores” apenas as organizações sindicais, assim constituídas nos termos do artigo 8º da Constituição Federal de 1988.

II – DOS FATOS E DOS DIREITOS

Excelência, o presente requerimento a visa a adequação do formato utilizado para a definição da nova meta aplicável aos servidores em processo de renovação do regime de teletrabalho, além de exposição da problemática enfrentada por eles, em relação ao formato utilizado para cômputo de produtividade nas situações em que o Sistema de Processo Judicial Eletrônico encontra-se indisponível, impossibilitando o regular desempenho de suas funções.

2.1 DA PROBLEMÁTICA DE DEFINIÇÃO DE META PARA RENOVAÇÃO DO REGIME DE TELETRABALHO

Nos termos da RESOL-GP – 992020, que regulamenta o teletrabalho dos servidores no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Maranhão, a definição da meta seguirá os seguintes parâmetros:

Art. 18 A meta a ser alcançada será estabelecida pelo gestor da unidade, sempre que possível em concordância com o servidor interessado, e deve estar alinhada ao Plano Estratégico do Tribunal de Justiça.

§ 1º **A meta do (a) servidor (a) em teletrabalho deverá ser 30% (trinta por cento) superior à média de produtividade dos (as) servidores (as) que executam atividades correlatas na unidade de lotação, com a mesma jornada de trabalho, sem comprometer a proporcionalidade, razoabilidade e o direito ao tempo livre.**

§ 2º Para o cômputo da média da produtividade da equipe de trabalho **serão consideradas as atividades realizadas nos últimos 12 (doze) meses anteriores à data do requerimento de ingresso no teletrabalho.**

§ 3º **A meta a ser estabelecida para o servidor interessado não poderá ser inferior à sua média de produtividade no período previsto no § 2º deste artigo.**

§ 4º Não havendo servidores na unidade de lotação que desempenhem atividades correlatas, a meta de produtividade será definida com base na produtividade do servidor interessado, mediante justificativa do gestor da unidade.

§ 5º Poderá ser estabelecida meta inferior à média dos servidores com atividades correlatas da sua unidade de trabalho no caso do servidor beneficiário se enquadrar nas situações previstas nos incisos I, II e III, do art. 11 desta Resolução.

§ 6º Do cálculo da média de produtividade da equipe de trabalho ficará excluída a produtividade: I - dos servidores em teletrabalho; II - dos servidores com jornada de trabalho reduzida; III - do gestor da unidade e da chefia imediata; e IV - relacionada às atividades que não serão exercidas pelo servidor ao ingressar no teletrabalho, incluídas as de atendimento presencial.

§ 7º Quando do ingresso do servidor no teletrabalho, deverá ser observada a compatibilidade da meta de produtividade estabelecida com a fixada para servidor já participante do teletrabalho lotado na mesma unidade e com atividade correlata.

§ 8º Caberá ao gestor da unidade justificar perante a Diretoria de Recursos Humanos a não observância dos termos estabelecidos neste artigo.

§ 9º A Presidência do Tribunal de Justiça poderá, por meio de portaria, estabelecer critério e percentual superior ao previsto no § 1º deste artigo, observadas as peculiaridades do caso.

Para fins de renovação do teletrabalho, **nenhum normativo deste TJMA prevê a forma de definição de nova meta**. Entretanto, os servidores de justiça, requisitando informação sobre como se dá o cálculo para definição das metas, recebem deste TJMA a seguinte informação:

O cálculo da meta para renovação do regime de teletrabalho deve ser feita da seguinte forma, em virtude do aumento do percentual de acréscimo para 30% (anteriormente era 15%):

- a) calcular a média de produtividade dos paradigmas nos últimos 12 meses;
- b) calcular a média de produtividade do próprio requerente nos últimos 12 meses e subtrair 15% (percentual anterior de acréscimo);
- c) verificar qual a maior média (da equipe ou do servidor menos 15%);
- d) maior média acrescer 30% - essa será a meta de produtividade mensal do servidor requerente na renovação.

A problemática surge quando se constata que **o cálculo alhures destacado impõe ao servidor meta impossível de ser que alcançada**, vez que a cada ano de renovação a meta cresce *ad infinitum*.

Para fins de melhor visualização da problemática, tem-se a situação hipotética abaixo descrita, aplicando o método adotado por este TJMA para fins de renovação de teletrabalho, em que se considerou que a média de produtividade do setor paradigma manteve-se constante:

1. ao adotar o regime de teletrabalho, o servidor deve cumprir 30% a mais do que a média daqueles em atividade presencial (art. 18, § 1º, RESOL-GP - 992020). Em situação que a média do setor paradigma é 100 atos por mês, significa que o servidor deverá cumprir **130 pontos**.
2. ao requisitar a renovação, o parâmetro adotado será daquele que possuir maior média de produtividade. Consideramos a média de produtividade do servidor manteve-se em 130 pontos e a média da equipe presencial de 100 pontos.
 - Vamos subtrair 15% da média do servidor: $130 - 19,5 = 110,5$ pontos.
Neste caso, a maior média é a do servidor;
 - Acrescentamos 30% ao resultado obtido: $0,30 * 110,5 = 33,15$ pontos
 - Meta de produtividade 2º ano: $110,5 + 33,15 = \mathbf{143,65 \text{ pontos}}$.

3. Ao requisitar renovação para o terceiro ano, consideraremos a média de produtividade do servidor de 143,65 pontos e a média da equipe presencial de 100 pontos.

→ Vamos subtrair 15% da média do servidor: $143,65 - 21,55 = 122,10$ pontos. Neste caso, a maior média é a do servidor.

→ Acrescentamos 30% ao resultado obtido: $0,30 * 122,10 = 36,63$ pontos

→ Meta de produtividade 3º ano: $122,10 + 36,63 = \mathbf{158,73 \text{ pontos.}}$

4. Ao requisitar renovação para o quarto ano, consideraremos a média de produtividade do servidor de 158,73 pontos e a média da equipe presencial de 100 pontos.

→ Vamos subtrair 15% da média do servidor: $158,73 - 23,81 = 134,92$ pontos. Neste caso, a maior média é a do servidor;

→ Acrescentamos 30% ao resultado obtido: $0,30 * 134,92 = 40,48$ pontos;

→ Meta de produtividade 4º ano: $134,92 + 40,48 = \mathbf{175,40 \text{ pontos.}}$

5. Ao requisitar renovação para o quinto ano, consideraremos a média de produtividade do servidor de 175,40 pontos e a média da equipe presencial de 100 pontos.

→ Vamos subtrair 15% da média do servidor: $175,40 - 26,31 = 149,09$ pontos. Neste caso, a maior média é a do servidor;

→ Acrescentamos 30% ao resultado obtido: $0,30 * 149,09 = 44,73$ pontos;

→ Meta de produtividade 4º ano: $149,09 + 44,73 = \mathbf{193,82 \text{ pontos.}}$

Observa-se, pois, que **o cálculo adotado resulta em metas de produtividade crescentes que se tornam impossíveis de serem atingidas, levando a uma situação frustrante para os servidores de justiça que dependem do teletrabalho**, criando pressão excessiva, estresse, além de prejudicar a qualidade de vida do servidor.

Se o cálculo adotado resulta em meta que se mostra inatingível e certamente causa desmotivação ou desistência por parte dos

servidores, é fundamental que este TJMA reveja o sistema de metas e de forma que proceda a reajustes que levem em consideração a capacidade e o bem-estar do servidor, garantindo assim um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Como solução para problemática, **este SINDJUS/MA propõe que na renovação do teletrabalho seja utilizada a mesma metodologia de cálculo empenhada no momento de adesão do regime, nos termos constantes no art. 18 da RESOL-GP – 992020.** Isso permitirá que a produtividade seja estimulada, mas sem comprometer a proporcionalidade, razoabilidade e o direito ao tempo livre dos servidores, em harmonia ao disposto no § 1º da mesma norma.

O objetivo deste SINDJUS/MA, dessa forma, é evitar um crescimento excessivo e não sustentável das metas de produtividade a cada renovação de pedido de teletrabalho realizada pelos servidores de justiça, de maneira a ajustar a fórmula para limitar o aumento percentual a cada ano.

2.1.1 Da ofensa ao princípio da legalidade

Conforme alhures destacado, nenhum normativo deste TJMA prevê a forma de definição de nova meta para fins de renovação do teletrabalho. A ausência de previsão legal ou normativa para a fórmula utilizada, portanto, resulta em patente ofensa ao princípio constitucional da legalidade.

A administração pública é regida pelo princípio da legalidade, insculpido no art. 37 da Constituição Federal, devendo estabelecer regras claras e transparentes, fator essencial para promover a equidade e a igualdade de tratamento entre os servidores de justiça.

Considerando a importância do teletrabalho como modalidade de trabalho flexível e eficiente, é imprescindível que as normas vigentes sejam aprimoradas para garantir a definição clara e objetiva das metas a

serem cumpridas pelos servidores em processo de renovação do regime de teletrabalho.

Portanto, patente que a revisão e aprimoramento das normas relacionadas ao teletrabalho, de forma a estabelecer critérios claros para a definição das novas metas aplicáveis aos servidores em processo de renovação do regime, é matéria legítima e necessária.

2.1.2 Da valorização dos servidores de justiça em teletrabalho

É indubitável a relevância do teletrabalho como uma modalidade que vem ganhando espaço no cenário atual, proporcionando inúmeros benefícios tanto para os servidores quanto para a Administração Pública, sem prejuízo à qualidade do trabalho desempenhado. A adoção do teletrabalho promove a otimização dos recursos, a conciliação entre vida profissional e pessoal, a redução de custos operacionais, além de contribuir para a sustentabilidade e a produtividade.

Ao adotar o teletrabalho, o servidor de justiça já se submete a cumprir carga de trabalho maior (30% a mais do que a média daqueles em atividade presencial, conforme art. 18, § 1º, RESOL-GP – 992020). É evidente que além dos benefícios já citados, um dos principais se refere a dar força ao princípio da eficiência consagrado no art. 37 da Constituição Federal.

Diante dessa realidade, urge que o TJMA reconheça a necessidade de atualizar suas normas para fixar o cálculo adequado para fins de renovação de meta para teletrabalho, atrelando-o à proporcionalidade e realidade de cada servidor. Do contrário, haja vista que o cálculo alhures destacado impõe ao servidor meta impossível de ser cumprida, alcança-se a frustração e abandono do regime.

A adequação ora requisitada seria meio ideal para incentivar os servidores a manter um alto desempenho e promovendo um ambiente de

trabalho saudável e colaborativo. Ao manter o cálculo nos termos alhures ilustrados, este TJMA irá fomentar a valorização dos servidores, incentivar a produtividade e a eficiência, além de contribuir para a construção de um Poder Judiciário moderno, ágil e adaptado às necessidades do século XXI.

Nesse sentido, é de valoroso interesse deste SINDJUS/MA **que este TJMA que adote as medidas necessárias para fins de adequação do formato utilizado para a definição da nova meta aplicável aqueles em processo de renovação do regime de teletrabalho.**

2.2 DO COMPUTO DE PRODUTIVIDADE - PJe indisponível

Inegável que o PJE é fundamental para uma maior agilidade e eficiência nos trâmites processuais. Além da economicidade, o referido sistema deu força ao princípio da eficiência consagrado no art. 37 da Constituição Federal, de forma que só trouxe vantagens e benefícios para a Administração, para o servidor e para a sociedade, bem como garante o acesso à justiça de forma rápida e eficaz.

Entretanto, o servidor de justiça que utiliza o PJe como método principal para o desempenho de suas atribuições, ao se deparar com o PJe indisponível - em especial aqueles em regime de teletrabalho - situação que passou a ser recorrente - encontra uma série de dificuldades e obstáculos, de forma que é impedido de realizar a maior parte de suas responsabilidades, ficando à mercê de ser penalizado como consequência.

No âmbito deste TJMA, o cômputo da produtividade para verificar se os servidores estão desempenhando adequadamente suas atribuições possui indubitável relevância. Sabe-se que as movimentações realizadas no sistema são formas de monitoramento e avaliação do desempenho dos servidores, sendo utilizado para aferir a produtividade e estabelecer metas.

Nesse cenário, imperioso destacar que o cumprimento de metas estabelecidas e o controle da produtividade são fundamentais para a concessão de benefícios como a Gratificação de Produtividade Judiciária - GPJ (RESOL-GP - 352022) e o teletrabalho (RESOL-GP - 992020) que, igualmente, traz vantagens tanto para os servidores quanto para a administração.

As sucessivas indisponibilidades do PJe, assim, acarretam prejuízos à Administração Pública e sociedade, e trazem consequências negativas para os servidores no aspecto administrativo, como uma aparente baixa produtividade e iminência de abertura de sindicâncias ou Processos Administrativos Disciplinares (PAD). Essas penalidades podem ter efeitos danosos em suas carreiras e até mesmo levar à perda de benefícios, como o teletrabalho, que se torna inacessível devido a uma suposta falta de produtividade.

Considerando a natureza eletrônica do sistema atualmente adotado, este SINDJUS/MA compreende que falhas técnicas e problemas de infraestrutura possam ocorrer, eventualmente. Contudo, é imprescindível que a administração pública garanta meios alternativos e precisos para o cômputo da produtividade, mesmo durante esses períodos de indisponibilidade, de forma a assegurar a avaliação justa e adequada dos servidores.

Diante dessa realidade, é imperioso que TJMA considere as seguintes medidas:

1. Estabelecimento de critérios claros e objetivos para a avaliação da produtividade dos servidores, considerando as situações em que o Sistema de Processo Judicial Eletrônico e outros porventura utilizados encontram-se indisponíveis, a fim de evitar a penalização injusta dos servidores devido a fatores externos; Este SINDJUS/MA **destaca**

como solução possível a desconsideração do dia em que o PJe ficou indisponível para fins de computo produtividade;

2. Orientação objetiva aos servidores de justiça sobre o procedimento a ser seguido durante a indisponibilidade do sistema utilizado, bem como o uso adequado dos meios alternativos disponibilizados, se for o caso.

Reitera-se que essas medidas também visam evitar a instauração de sindicâncias e Processos Administrativos Disciplinares (PAD) por motivo de baixa produtividade em situações alheias à vontade dos servidores.

Ademais, é importante ressaltar que a administração pública tem a obrigação de estabelecer metas e critérios praticáveis, considerando as adversidades internas. Ainda, é fundamental que sejam adotadas medidas que evitem a penalização dos servidores devido a situações alheias à sua vontade, como a indisponibilidade do Sistema de Processo Judicial Eletrônico.

Reiteramos a necessidade de uma resposta célere e efetiva por parte do Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão, considerando a urgência e a importância da questão para os servidores e para o bom funcionamento da instituição. Assim, este TJMA poderá assegurar aos servidores de justiça um ambiente de trabalho justo, eficiente e equitativo.

III - DOS PEDIDOS

De todo o exposto, o SINDJUS/MA, no gozo de suas prerrogativas constitucionais, requer, respeitosamente, que este TJMA:

- a) proceda aos trâmites necessários para alteração das normas vigentes relacionadas ao teletrabalho, de forma que se adeque o formato utilizado para a

definição da nova meta aplicável aqueles em processo de renovação do regime, entendendo este SINDJUS/MA como adequada a aplicação da mesma metodologia de cálculo determinada para o momento de adesão do regime, nos termos constantes no art. 18 da RESOL-GP – 992020;

b) proceda à adequação do formato utilizado para cômputo de produtividade em situações de indisponibilidade do Sistema de Processo Judicial Eletrônico, destacando como solução possível a desconsideração do dia em que o PJe ficou indisponível, de forma a garantir meios efetivos e precisos para avaliação, prevenção de sanções e perda de benefícios em decorrência de suposto baixo rendimento.

Termos em que,

Pede deferimento.

São Luís, 27 de julho de 2023.

Documento assinado digitalmente
 **GEORGE DE JESUS DOS SANTOS FERREIRA**
Data: 07/08/2023 15:34:25-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

GEORGE DE JESUS SANTOS FERREIRA

Presidente do SINDJUS/MA

