**EXCELENTÍSSIMO SENHOR DESEMBARGADOR PAULO VELTEN, PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO MARANHÃO**

O **SINDICATO DOS SERVIDORES DA JUSTIÇA DO ESTADO DO MARANHÃO – SINDJUS/MA**, entidade sindical de primeiro grau 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, neste ato representado por seu presidente, o Sr. George de Jesus dos Santos Ferreira, RG nº CPF nº 015.689.843-83, vem, respeitosamente perante Vossa Excelência, manifestar e requerer o que segue.

Diante da publicação da Resolução GP nº 88/2022, em 30 de setembro do corrente ano, que regulamenta o teletrabalho dos servidores e servidoras no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Maranhão, o SINDJUS/MA vem apresentar a esta ilustre presidência uma série de preocupações com os ditames normativos da citada norma.

A análise a ser apresentada por meio deste expediente se desenvolve a partir do exame da Resolução CNJ nº 227/2016, bem como de questões de saúde pública envoltas no contexto do trabalho remoto em tempos contemporâneos. Outrossim, os pontos a seguir elencados por esta entidade sindical serão compreendidos considerando-se o espectro dos



OAB-DF 1763-10
SHIS, QI 26, CONJUNTO 02, CASA 02, LAGO SUL, CEP 71.670-020, BRASÍLIA-DF, BRASIL / T + 55 61 3548-0032 / F + 55 61 3532-8902
advocacia@cezarbritto.adv.br

princípios constitucionais da razoabilidade, proporcionalidade e eficiência administrativa, consoante preconiza o artigo 37 de nossa Constituição Federal.

## I. DA ANÁLISE ATINENTE À RESOLUÇÃO GP Nº 88/2022

### A) Artigo 12, incisos VII e VIII

Em 2016, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) editou a Resolução nº 227 para regulamentar o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário. No capítulo atinente as condições para realização do teletrabalho, assim dispôs:

> Art. 5º Compete ao gestor da unidade indicar, entre os servidores interessados, aqueles que atuarão em regime de teletrabalho, observadas as seguintes diretrizes:
>
> I – O teletrabalho, integral ou parcial, será permitido a todos servidores, inclusive fora da sede de jurisdição do tribunal, no interesse da Administração, **desde que não incidam em alguma das seguintes vedações**: (Alterado pela Resolução nº 298, de 22.10.2019)
>
> a) estejam no primeiro ano do estágio probatório; (Redação dada pela Resolução nº 371, de 12.2.21)
>
> ~~b) tenham subordinados; (Revogado pela Resolução nº 371, de 12.2.21)~~
>
> ~~c) ocupem cargo de direção ou chefia; (Revogado pela Resolução nº 371, de 12.2.21)~~
>
> d) apresentem contraindicações por motivo de saúde, constatadas em perícia médica;
>
> e) tenham sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação;



OAB-DF 1763-10
SHIS, QI 26, CONJUNTO 02, CASA 02, LAGO SUL, CEP 71.670-020, BRASÍLIA-DF, BRASIL / T + 55 61 3548-0032 / F + 55 61 3532-8902
advocacia@cezarbritto.adv.br

~~f) estejam fora do país, salvo na hipótese de servidores que tenham direito à licença para acompanhar o cônjuge; (Revogada pela Resolução nº 298, de 22.10.2019)~~

Em consonância com a Resolução CNJ nº 227/2016, o artigo 12 da Resolução GP nº 99/2020 deste e. Tribunal de Justiça elencou as hipóteses de vedações à concessão/renovação do regime de teletrabalho aos servidores, *in verbis*:

> Art. 12. O teletrabalho, integral ou parcial, será permitido a todos os servidores, inclusive fora da sede de jurisdição do Tribunal, no interesse da Administração, desde que não incidam em alguma das seguintes vedações, ressalvadas as situações previstas no caput do art. 9º desta Resolução:
>
> I - esteja em estágio probatório na data da indicação para o ingresso no teletrabalho;
>
> II - ocupe cargo de direção ou chefia;
>
> III - tenha subordinados;
>
> IV - apresente contraindicações por motivo de saúde devidamente constatadas pela Divisão Médica do TJMA;
>
> V - tenha sofrido penalidade disciplinar nos 02 (dois) anos imediatamente anteriores à data da indicação para ingresso no teletrabalho;
>
> VI - em razão da natureza do cargo ou das atribuições da unidade de lotação, desempenhe atividades, no todo ou em parte, fora das dependências
>
> do Poder Judiciário do Estado do Maranhão ou que exijam atuação presencial.
>
> § 1º Fica expressamente autorizado o teletrabalho para os servidores do Poder Judiciário do Estado do Maranhão no exterior a critério da



OAB-DF 1763-10
SHIS, QI 26, CONJUNTO 02, CASA 02, LAGO SUL, CEP 71.670-020, BRASÍLIA-DF, BRASIL / T + 55 61 3548-0032 / F + 55 61 3532-8902
advocacia@cezarbritto.adv.br

> Administração.
>
> § 2º O servidor beneficiário do horário especial previsto no art. 159 da Lei nº 6.107, de 27 de julho de 1994, ou em legislação específica, poderá optar pelo teletrabalho, caso em que ficará vinculado aos termos desta Resolução.

Em dias atuais, a Resolução GP nº 88/2022 veio alterar a mencionada Resolução GP nº 99/2020 para incluir no rol das vedações a lotação em unidade que não atingiu todas as metas do CNJ, inclusive para fins de obtenção da GPJ. Vejamos:

> Art.1º. A Resolução GP 99/2020 passa a vigorar com as seguintes alterações:
>
> "Art.12. (....).
>
> VII – esteja lotada em unidade que não atingiu todas as metas do CNJ, inclusive para fins de obtenção da GPJ;
>
> VIII – não alcance na avaliação funcional periódica nota que o qualifique com os conceitos "bom" ou "excelente"

A leitura comparada entre os textos normativos revela desarmonia entre as hipóteses de vedação. As alterações realizadas pelo CNJ, em 2019 e em 2021, demonstram um viés de **estimular a adesão dos servidores a modalidade remota de prestação dos serviços**, considerando as vantagens e benefícios diretos e indiretos resultantes do teletrabalho para a Administração, para o servidor e para a sociedade.



OAB-DF 1763-10
SHIS, QI 26, CONJUNTO 02, CASA 02, LAGO SUL, CEP 71.670-020, BRASÍLIA-DF, BRASIL / T + 55 61 3548-0032 / F + 55 61 3532-8902
advocacia@cezarbritto.adv.br

Voltando os olhos para alterações feitas pela Resolução GP nº 88, observa-se que a exigência de avaliação funcional com conceito "bom" ou "excelente" (inciso VIII) se entrelaça com a vedação àquele servidor que tenha sofrido penalidade disciplinar nos dois anos imediatamente anteriores à data da indicação para ingresso no teletrabalho. Desconsiderada eventual discricionariedade neste âmbito, consagrando-se o princípio administrativo da transparência administrativa, tal medida é percebida a partir de uma lógica que privilegia a funcionalidade e a eficiência da modalidade de trabalho em questão.

Em contraponto, causa verdadeira preocupação aos servidores e servidoras do Poder Judiciário maranhense a vedação incluída pelo inciso VII do mesmo dispositivo do ato normativo em questão. A referida norma, que veda a possibilidade de teletrabalho para o servidor lotado em unidade que não atingiu as metas do CNJ, não encontra qualquer hipótese correlata na Resolução CNJ nº 227/2016, **indo na contramão das medidas de facilitação e disseminação do trabalho remoto empregadas pelo CNJ no âmbito do Poder Judiciário.**

Nesse sentido, é possível destacar que o Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão avançou inegavelmente **em aspecto não previsto pelo próprio padrão normativo pretendido pelo Conselho Nacional de Justiça**, extrapolando as competências admitidas por meio do artigo 19 da Resolução CNJ nº 227/2016. Em verdade, a inovação normativa perpetrada pelo TJMA na Resolução GP nº 88/2022 não trata de dispositivo cuja



OAB-DF 1763-10
SHIS, QI 26, CONJUNTO 02, CASA 02, LAGO SUL, CEP 71.670-020, BRASÍLIA-DF, BRASIL / T + 55 61 3548-0032 / F + 55 61 3532-8902
advocacia@cezarbritto.adv.br

intenção é a mera adequação da sistemática do teletrabalho, mas sim a instituição de verdadeiro fator limitador à sua própria concessão.

Ou seja, tal medida em muito supera a competência atribuída pelo artigo 19 da Resolução CNJ nº 227/2016 aos órgãos do Poder Judiciário para editar atos normativos complementares, a fim de adequar e especificar a regulamentação da matéria às suas necessidades, **uma vez que cria inequívoca restrição ao trabalho remoto no Poder Judiciário Estadual**, o que ocorre em total dissonância com o ato normativo editado pelo Conselho Nacional de Justiça, com pertinência e força em âmbito nacional.

Para além disso, a exigência de que o servidor esteja lotado em unidade judiciária que tenha obrigatoriamente cumprido todas as metas nacionais estabelecidas pelo CNJ (12 metas), bem como atingido anualmente os percentuais necessários para fins de obtenção da Gratificação por Produtividade Judiciária (GPJ), se afasta, ao largo, dos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, **à medida que a gestão da unidade não é de competência do servidor, tampouco o cumprimento de suas atribuições, ainda que com excelência, não é capaz de atender, por si só, as exigências acima mencionadas.**

O cumprimento das metas nacionais do CNJ, e, por conseguinte, daquelas específicas para cada unidade para fins de GPJ, exige um planejamento criterioso e, necessariamente, a participação massiva de <u>todos da equipe</u>, assim como de <u>outros órgãos da Justiça</u>, tal como o Ministério Público Estadual em muitos dos casos, operando todos estes agentes como peças de uma máquina verdadeiramente eficiente.



OAB-DF 1763-10
SHIS, QI 26, CONJUNTO 02, CASA 02, LAGO SUL, CEP 71.670-020, BRASÍLIA-DF, BRASIL / T + 55 61 3548-0032 / F + 55 61 3532-8902
advocacia@cezarbritto.adv.br

Tal engajamento revela a natureza **eminentemente coletiva** da missão institucional delegada, não sendo razoável ou sequer proporcional vedar ao indivíduo o acesso ao regime do teletrabalho por deficiência na gestão da unidade. Na prática, qualquer tipo de deficiência ou disparidade ocasionais na atividade de determinado servidor poderia ensejar prejuízo aos seus colegas de serviço público, o que pode instituir potenciais problemas interpessoais ou mesmo o acirramento de rivalidade entre os servidores e servidoras.

Esse cenário é ainda mais preocupante a partir do momento em que a própria normatização regulamentada pelo Conselho Nacional de Justiça não avança nesse sentido, muito em razão de que tal iniciativa acabaria por funcionar como **barreira ao sistema de teletrabalho em si**.

Por outro lado, **há de se ponderar também as peculiaridades e dificuldades enfrentadas por cada unidade judiciária**, a exemplo do elevado número de processos do acervo, a falta de magistrado titular na unidade, a falta de servidores suficientes para atender a alta distribuição de demandas, em especial, do cargo de analista judiciário-direito que auxilia diretamente na análise dos processos, tarefa que contribui para o julgamento do processos incluídos na relação das 12 metas estabelecidas pelo CNJ.

Nesse âmbito, como exemplo, é possível citar a situação da 2ª Vara da Comarca de São Matheus que, por ser nova na estrutura judiciária do Tribunal de Justiça do Estado, ainda não atingiu a meta de GPJ instituída pelo ato resolutivo aqui discutido. Situações como esta não se encontram abarcadas na norma em questão, **o que impediria os servidores designados**



OAB-DF 1763-10
SHIS, QI 26, CONJUNTO 02, CASA 02, LAGO SUL, CEP 71.670-020, BRASÍLIA-DF, BRASIL / T + 55 61 3548-0032 / F + 55 61 3532-8902
advocacia@cezarbritto.adv.br

**para aquela localidade de usufruir de uma modalidade de labor que o próprio Conselho Nacional de Justiça encara como indispensável para o atual funcionamento do Poder Judiciário no país.**

Não há atualmente, a partir do que propõe a Resolução GP nº 88/2022, **qualquer possibilidade avaliativa que leve em conta as situações transitórias supracitadas**. Nesse âmbito, tais dificuldades basicamente negariam o acesso ao teletrabalho aos servidores lotados nas unidades que venham a enfrentar as problemáticas citadas no parágrafo anterior, mesmo quando não concorrem para o decréscimo de produtividade daquele contexto.

Tem-se ainda, no campo prático, a existência de uma gama de processos que não figuram nas metas do CNJ, mas, que representam grande parte do acervo e clamam por movimentação, em observância à duração razoável do processo, demanda que deve ser harmonizada com as metas nacionais, comprometendo sobremaneira o tempo útil para cumprimento destas no correr do ano de exercício.

Ou seja, o conteúdo normativo prescrito pelo artigo 12, inciso VII passa a representar verdadeira barreira de acesso ao servidor que anseia trabalhar em condição de teletrabalho, **o que desestimula a extensão dos benefícios previstos pela Resolução CNJ nº 227/2016 ao contexto funcional do Poder Judiciário do Estado do Maranhão.**

Por fim, tal regramento servirá de base para um **intenso movimento de rotatividade no Tribunal**, haja vista que os servidores e



OAB-DF 1763-10
SHIS, QI 26, CONJUNTO 02, CASA 02, LAGO SUL, CEP 71.670-020, BRASÍLIA-DF, BRASIL / T + 55 61 3548-0032 / F + 55 61 3532-8902
advocacia@cezarbritto.adv.br

servidoras poderão ter inegável reserva pessoal quanto à lotação em unidades que eventualmente não se encontrem em compasso com as metas do CNJ. Tal situação é inaceitável dentro de um sistema judiciário que necessita reduzir eventuais disparidades entre seus órgãos e unidades jurisdicionais, haja vista a necessidade de coesão e eficiência em suas atividades.

**B) Artigo 18, parágrafo 1º**

Outra modificação trazida pelo artigo 1º da Resolução GP nº 88/2022 se refere ao aumento de 15% para 30% no percentual da média de produtividade dos servidores em regime de teletrabalho em comparação aos que executam atividade correlatas de forma presencial, com a mesma jornada de trabalho. *In litteris*:

> "Art.18. (...).
>
> §1º. A meta do servidor em teletrabalho **deverá ser de 30% (trinta por cento) superior à média de produtividade dos servidores que executem atividades correlatas na unidade de lotação**, com a mesma jornada de trabalho, sem comprometer a proporcionalidade, razoabilidade e o direito ao tempo livre."

Importa destacar que a majoração em tela sequer foi discutida juntamente à entidade sindical representativa dos servidores e servidoras do Poder Judiciário do Estado do Maranhão, **que restou impossibilitada de contribuir com o processo de elaboração da referida norma.**



OAB-DF 1763-10
SHIS, QI 26, CONJUNTO 02, CASA 02, LAGO SUL, CEP 71.670-020, BRASÍLIA-DF, BRASIL / T + 55 61 3548-0032 / F + 55 61 3532-8902
advocacia@cezarbritto.adv.br

Nesse sentido, rememora-se a criação, por meio do Ato da Presidência GP nº 23/2022, da **Comissão de Gestão do Regime de Teletrabalho** no âmbito do TJMA. Este grupo de trabalho, concebido a partir do que determinava o artigo 5º da Resolução GP nº 99/2020, **não foi consultado sobre a nova dinâmica normativa instituída ao longo da Resolução nº 88/2022.**

Ou seja, a medida ora sob análise será implementada sem qualquer tipo de amparo em critérios e aferições contextuais, além de não ter sido suficientemente debatidos com a categoria. A intenção, neste aspecto, seria de refletir e reavaliar adequadamente a verdadeira situação funcional do Tribunal Estadual e suas mais diversas secretarias. Ao contrário, o que se verificou no contexto em discussão, foi a completa ausência de justa causa, razoabilidade ou proporcionalidade que justifique a majoração proposta pelo TJMA.

Feitas tais considerações, deve-se levar em consideração que os servidores e servidoras em teletrabalho **já executam atualmente média de movimentação processual ao menos 15% maior do que aqueles que optaram por exercer suas atribuições funcionais de forma presencial na unidade judiciária**. Nota-se, inclusive, que tais servidores sequer recebem contrapartida salarial para tanto, ainda que de caráter indenizatório pelas despesas extras com energia e equipamentos eletrônicos para execução de suas tarefas.

Outra disparidade sensível neste contexto é a impossibilidade de recebimento de Gratificação de Atividade Judiciária (GAJ) pelos servidores



OAB-DF 1763-10
SHIS, QI 26, CONJUNTO 02, CASA 02, LAGO SUL, CEP 71.670-020, BRASÍLIA-DF, BRASIL / T + 55 61 3548-0032 / F + 55 61 3532-8902
advocacia@cezarbritto.adv.br

e servidoras que laboram em condições de teletrabalho. Ou seja, além de necessitarem comprovar a eficiência de seu labor em proporção percentual maior aos colegas que trabalham presencialmente (hipótese que não se discute no presente expediente administrativo), tais indivíduos são privados do recebimento de adicional salarial de 20% sob seus vencimentos.

Nesse cenário, ao se levar em consideração o percentual de produtividade de 15% anteriormente fixado pela Resolução GP nº 99/2020, os atuais parâmetros se mostram absolutamente desiguais e onerosos para a parcela de servidores e servidoras afetados, o que demonstra a falta de justa causa atrelada ao aumento da carga de trabalho para 30% acima da média do trabalho presencial. Nesse ínterim, torna-se relevante citar que a mencionada carga extra de trabalho **sequer será compensada com a remuneração suplementar correspondente**, o que ocorre sob risco de restar violado o conteúdo normativo do artigo 5º de nossa Carta Magna.

Outrossim, os postulados da legalidade e da irredutibilidade salarial também podem ser atingidos pela majoração do percentual, na medida em que, para cumprir a meta de trabalho 30% maior que a média presencial, **a jornada de trabalho do servidor em teletrabalho será demasiadamente maior**, diminuindo o valor da hora de trabalho diário e, por consequência, equivalendo à redução de seu vencimento, sem edição de lei específica que a ampare (artigo 37, incisos X e XV, da Constituição Federal).

Ao considerar todos os entraves até aqui discutidos, torna-se inegável que os dispositivos normativos ora sob exame atuam como



OAB-DF 1763-10
SHIS, QI 26, CONJUNTO 02, CASA 02, LAGO SUL, CEP 71.670-020, BRASÍLIA-DF, BRASIL / T + 55 61 3548-0032 / F + 55 61 3532-8902
advocacia@cezarbritto.adv.br

verdadeiros fatores desestimulantes para o servidor ou servidora que deseje laborar em regime de teletrabalho, haja vista a onerosidade e a pressão de produtividade que passará a enfrentar daqui para a frente.

**Ao ter que produzir em proporção 30% maior do que aquele servidor que trabalha presencialmente, além de deixar de receber a GAJ, os servidores e servidoras comprometerão maior período de seu dia em prol da consecução de metas substancialmente maiores do que a de seus colegas, o que ultimamente passará a desestimular o regime de teletrabalho no Poder Judiciário Maranhense.**

Por outro lado, para aqueles/as que desejarem permanecer em regime de teletrabalho, registra-se o notório aumento de demanda e produtividade, haja vista a necessidade de cobrir com a proporção determinada pela nova resolução. **Isso tudo sem contar com a possibilidade de terem tal direito cortado caso sua unidade não cumpra com as metas definidas pelo CNJ, oportunidade em que tais trabalhadores e trabalhadoras passariam a ter que laborar ainda com mais produtividade para não serem prejudicados.**

Toda esta realidade fática até aqui discutida aponta para uma inevitável conjuntura de trabalho acima das oito horas diárias, **em flagrante desrespeito ao que instituem os artigos 7º, inciso XIII, e 39, parágrafo 3º, da Constituição Federal.** Decorre desta preocupação, em nível de consequência, inegável apreensão com a saúde dos servidores e servidoras que venham a optar por laborar em regime de teletrabalho, o que denota



OAB-DF 1763-10
SHIS, QI 26, CONJUNTO 02, CASA 02, LAGO SUL, CEP 71.670-020, BRASÍLIA-DF, BRASIL / T + 55 61 3548-0032 / F + 55 61 3532-8902
advocacia@cezarbritto.adv.br

verdadeira questão de saúde pública imbricada nos ditames do novo ato resolutivo publicado.

Por fim, urge destacar que o contexto fático-jurídico até aqui exposto não é novidade no âmbito do Poder Judiciário brasileiro, haja vista um grande conjunto de atos resolutivos, portarias e instruções normativas publicadas pelos Tribunais em todo país. Nesse sentido, destaca-se que a absoluta maioria das Cortes brasileiras não vem instituindo percentual de produtividade **tão alto como pretende a Administração Judiciária maranhense na Resolução GP nº 88/2022**.

Em simples pesquisa no contexto nacional, é possível mencionar os seguintes atos normativos, todos estes com percentual de produtividade menor do que os 30% exigidos pelo artigo 18, parágrafo 1º da atual Resolução: Ato nº 070/2021-P do TJRS, Instrução Normativa – Pres. nº 01/2021 do TJBA, Instrução Normativa nº 27/2017 do TJPE, Resolução 14/2021 do TJDFT, Resolução 221/2019 do TJPR, Resolução 973/2021 do TJMG e Resolução nº 850/2021 do TJSP.

Ou seja, em uma análise estritamente comparativa, é possível afirmar que **diversos Tribunais no país vêm adotando com sucesso o teletrabalho a partir de índices de produtividade inferiores ao pretendido pela Resolução GP nº 88/2022**. Tais Cortes, além de alavancar o desempenho de seus órgãos com o aumento das movimentações processuais, garantiram a qualidade do trabalho dos servidores e o seu direito ao tempo livre, todos objetivos constantes na Resolução nº 227/2016 do Conselho Nacional de Justiça.



OAB-DF 1763-10
SHIS, QI 26, CONJUNTO 02, CASA 02, LAGO SUL, CEP 71.670-020, BRASÍLIA-DF, BRASIL / T + 55 61 3548-0032 / F + 55 61 3532-8902
advocacia@cezarbritto.adv.br

Nesse mesmo sentido, inclusive, importa destacar que o Tribunal Regional Federal da 3ª Região, ao se deparar com a mesma realidade que hoje enfrenta o Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão, optou por suspender sua Resolução 514/2022, que também definia, entre diversos outros aspectos, o índice de produtividade de 30%.[1] **Naquela oportunidade, o TRF-3 suspendeu a aplicação de seu ato resolutivo por entender que a implementação de seus ditames demandaria maior diálogo com as categorias afetadas.**

**C) Da preocupação com a saúde e bem-estar dos servidores em teletrabalho**

Por fim, diante de toda a narrativa fática até aqui empreendida, é possível verificar a possibilidade de inegável aumento de demanda e trabalho por parte dos servidores e servidoras afetados, o que lhes coloca em uma situação de total pressão para entrega de prazos e cumprimento de metas acima do limite do razoável. **Tal dinâmica é verdadeiramente preocupante, para além de todos os fatos até aqui expostos, sob o ponto de vista da saúde e bem-estar dos servidores e servidoras que laboram em teletrabalho.**

A crise instaurada pela pandemia de COVID-19 impôs à Administração Pública a adoção da modalidade de teletrabalho por maior

[1] Para mais detalhes sobre este fato, sugere-se acesso ao seguinte link: https://www.fenajufe.org.br/noticias/noticias-da-fenajufe/8841-apos-forte-mobilizacao-da-categoria-trf3-suspende-resolucao-514-que-altera-regras-para-o-teletrabalho



OAB-DF 1763-10
SHIS, QI 26, CONJUNTO 02, CASA 02, LAGO SUL, CEP 71.670-020, BRASÍLIA-DF, BRASIL / T + 55 61 3548-0032 / F + 55 61 3532-8902
advocacia@cezarbritto.adv.br

parte de seus servidores públicos, para que não houvesse a interrupção de seus serviços. Essa situação de labor evidenciou certas características disfuncionais da modalidade, como o aumento exponencial de doenças ocupacionais e a necessidade de se regulamentar aspectos **garantidos pela Constituição Federal, especialmente em seus artigos 7º, inciso XIII e 39, parágrafo 3º.**

A insurgência de doenças ocupacionais relacionadas com impossibilidade de separação entre ambiente de trabalho e ambiente pessoal tem aumentado entre os servidores públicos, **com estudos indicando que os regimes de teletrabalho e semipresencial também podem apresentar impacto à saúde psicológica e ocupacional dos servidores.**

Dentre as enfermidades listadas em decorrência do teletrabalho, a Síndrome de BurnOut (SB) é exemplo, por excelência, de doença ocupacional que afeta diretamente tanto os direitos constitucionais do trabalhador quanto a eficiência do órgão público, tornando-se preocupação de saúde pública.

A doença é caracterizada por uma síndrome na qual o trabalhador perde o sentido da sua relação com o trabalho, de forma que as coisas já não importam mais e qualquer esforço lhe parece inútil (CODO; VASQUES-MENEZES, 1999)[2]. O desenvolvimento da síndrome está relacionado com exaustão emocional, despersonalização e falta de envolvimento pessoal do trabalho, **convergindo para um quadro onde o**

[2] CODO, Wanderley, & IÔNE Vasques-Menezes. "O que é burnout." Educação: carinho e trabalho 2 (1999): 237-254.



OAB-DF 1763-10
SHIS, QI 26, CONJUNTO 02, CASA 02, LAGO SUL, CEP 71.670-020, BRASÍLIA-DF, BRASIL / T + 55 61 3548-0032 / F + 55 61 3532-8902
advocacia@cezarbritto.adv.br

**doente não possui estrutura emocional para lidar com os desafios desta relação**. Como resultado, a pessoa doente acaba tendo atitudes progressivamente negativas em relação às suas funções, o que em última instância acaba por afetar sua vida pessoal.

A SB impacta o Ambiente de trabalho e o adoecimento tem enfoque no comportamento dos trabalhadores, na perspectiva do funcionamento do local laboral e no desgaste emocional atribuídos ao **excesso de responsabilidade e de tarefas.** Essas características do desenvolvimento clínico da Síndrome, sob um prisma sociopsicológico, demonstram que diversos aspectos da enfermidade estão intimamente ligados com a dimensão emocional do indivíduo (MINCK, et al. 2021)[3].

Um ambiente de trabalho extremamente competitivo ou demasiadamente exigente, **fora dos limites da razoabilidade** (contexto que se amolda perfeitamente ao cenário em voga), contribuem para o desenvolvimento desta doença. Fatores como tensão, insegurança no emprego e riscos de acidentes no trabalho são algumas das constantes associadas com o desenvolvimento da doença (SILVA, et al 2018)[4]. A exaustão e a despersonalização caracterizadas na SB, assim como a má qualidade do sono, também são indicadores que contribuem para a exaustão emocional desses profissionais.

[3] MINCK, Anna Delícia et al. Fatores de risco para a Síndrome de Burnout entre profissionais da saúde: uma revisão integrativa de literatura. Brazilian Journal of Health Review, v. 4, n. 6, p. 25593-25605, 2021
[4] SILVA, Jorge Luiz Lima da et al. Prevalência da Síndrome de Burnout entre trabalhadores hidroviários. Rev. enferm. UERJ, p. e26131-e26131, 2018.



OAB-DF 1763-10
SHIS, QI 26, CONJUNTO 02, CASA 02, LAGO SUL, CEP 71.670-020, BRASÍLIA-DF, BRASIL / T + 55 61 3548-0032 / F + 55 61 3532-8902
advocacia@cezarbritto.adv.br

Ao instituir índices de produtividade em proporção **duas vezes maior do que a anteriormente vigente**, a Resolução GP nº 88/2022 acaba por sujeitar os servidores e servidoras em regime de teletrabalho à incidência dos fatores suprarreferidos, haja vista a diminuição do tempo de lazer e descanso em prol do trabalho. Além disso, importa mencionar a necessidade constante de cumprimento de metas e prazos acima de um valor proporcional ou razoavelmente aceitável, **tudo isso sem contar o fato de que a produtividade autorizadora do teletrabalho, a partir de agora, não passará a ser de responsabilidade individual de cada servidor, devendo ser aferida para cada unidade.**

Por estes motivos, a regulamentação contida na Resolução GP nº 88/2022 **deveria ter contado com a efetiva contribuição do SINDJUS/MA**, entidade sindical apta a levar ao debate fatos e fundamentos que ensejariam a rediscussão da matéria sob o ponto de vista dos servidores e servidoras do Poder Judiciário maranhense. Nesse mesmo sentido, **urge destacar que tais mudanças deveriam, ao mínimo, ter sido discutidas por parte de um grupo de trabalho multidisciplinar no âmbito do TJMA, o que não foi verificado no presente cenário.**

## II. DO PEDIDO

Diante dos fundamentos aqui elencados, o SINDJUS/MA vem perante Vossa Excelência requerer **a suspensão dos efeitos imediatos atrelados à Resolução GP nº 88/2022**, a fim de que as mudanças ali



OAB-DF 1763-10
SHIS, QI 26, CONJUNTO 02, CASA 02, LAGO SUL, CEP 71.670-020, BRASÍLIA-DF, BRASIL / T + 55 61 3548-0032 / F + 55 61 3532-8902
advocacia@cezarbritto.adv.br

previstas sejam devidamente debatidas a partir da ativa participação dos servidores e servidoras, assim como por meio de contribuições metodológicas e científicas a serem fornecidas por este Sindicato.

Nesse sentido, pugna que os requerimentos atinentes ao teletrabalho, **atuais ou pretéritos**, sejam interpretados e analisados a partir do conjunto normativo estabelecido pela Resolução GP nº 99/2020 até o fim das tratativas ora solicitadas.

Requer, outrossim, seja possibilitada a discussão do tema em voga por parte da **Comissão de Gestão do Regime do Teletrabalho do Poder Judiciário do Maranhão**, conforme os objetivos consagrados por meio do Ato da Presidência GP nº 23/2022. Tal requerimento não obsta, em última instância, eventual **criação de um Grupo de Trabalho efetivamente multidisciplinar para discutir a matéria**, integrando as múltiplas áreas de conhecimento envolvidas na temática do teletrabalho, respeitando-se os aspectos de saúde pública e a legislação concernente.

Termos em que pede deferimento.

São Luís/MA, 06 de outubro de 2022.

**GEORGE DE JESUS DOS SANTOS FERREIRA**
PRESIDENTE DO SINDJUS/MA

| **CEZAR BRITTO** | **RENATO BASTOS ABREU** | **LARISSA AWWAD** |
|---|---|---|
| OAB/DF 32.147 | OAB/DF 66.530 | OAB/DF 29.595 |



OAB-DF 1763-10
SHIS, QI 26, CONJUNTO 02, CASA 02, LAGO SUL, CEP 71.670-020, BRASÍLIA-DF, BRASIL / T + 55 61 3548-0032 / F + 55 61 3532-8902
advocacia@cezarbritto.adv.br