

IMPLEMENTAÇÃO DO REGIME DE TELETRABALHO NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA BAHIA APÓS PANDEMIA DE COVID-

19

Gabriella Almeida Pereira¹

Jadson Correia de Oliveira²

RESUMO: O presente artigo tem como foco a análise da implantação do regime de teletrabalho no Tribunal de Justiça do Estado da Bahia, após a proliferação do coronavírus no Brasil. Seu objetivo é analisar as principais mudanças ocorridas na forma de execução das atividades jurisdicionais do TJBA em decorrência a adoção do regime de teletrabalho durante no ano de 2020. O artigo apresenta análises sobre o princípio da eficiência, seguindo da apreciação do teletrabalho no Judiciário brasileiro e nos Estados de Santa Catarina e Bahia, a partir do estudo da sua regulamentação e implementação. Seria a modalidade de teletrabalho hoje, ou num futuro próximo, um sistema de gestão viável e eficiente no seio da organização judiciária baiana? Como resultado alcançado, verificou-se que é possível a adoção do regime de teletrabalho, após período pandêmico, desde que sejam observados os principais desafios a serem ultrapassados, visando o alcance de uma prestação jurisdicional mais célere e eficiente. A metodologia utilizada no presente artigo é de natureza descritiva, com base documental e normativa, tendo como finalidade a compreensão, explanação e especificação do regime de teletrabalho implantado pelo TJBA.

PALAVRAS –CHAVES: Implantação do regime de teletrabalho no Poder Judiciário do Estado da Bahia. COVID-19. Aperfeiçoamento da prestação jurisdicional. Princípio da eficiência.

ABSTRACT: This article focuses on the analysis of the implementation of the telework regime in the Court of Justice of the State of Bahia, after the proliferation of coronavirus in Brazil. Its objective is to analyze the main changes that occurred in the way of execution of the jurisdictional activities of the TJBA due to the adoption of the telework regime during the year 2020. The article presents analyses on the principle of efficiency, followed by the analysis of telework in the Brazilian Judiciary and in the states of Santa Catarina and Bahia, from the study of its regulation and implementation. Is the teleworking modality today, or in the near future, a viable and

¹ Graduanda do curso de Direito da Universidade Católica do Salvador (UCSAL). Graduada em Administração de Empresas com ênfase em Gestão de Negócios (FIJ), Pós-Graduada em Gestão Pública (UNEB). E-mail: gabriella_2101@hotmail.com.br

² Professor orientador Jadson Correia de Oliveira. Pós-doutor em Democracia e Direitos Humanos pelo Ius Gentium Conimbrigae - IGC/CDH, da Universidade de Coimbra. Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP. Mestre em Direito pela Universidade Católica de Pernambuco - UNICAP. Especialista em Direito Público, com ênfase em Direito Constitucional, Administrativo e Tributário pela Escola Superior da Magistratura de Pernambuco - ESMAPE. E-mail: jadson.oliveira@pro.ucsal.br

efficient management system within the Bahian judicial organization? As a result achieved, it was found that it is possible to take the telework regime after a pandemic period, provided that the main challenges to be overcome are observed, aiming at achieving a faster and more efficient judicial provision. The methodology used in this research is descriptive, based on documentary and normative, with the purpose of understanding, explaining and specifying the telework regime implemented by the TJBA.

KEYWORDS -KEYS: Implementation of the telework regime in the Judiciary of the State of Bahia. COVID-19. Improvement of judicial provision. Principle of efficiency.

SUMÁRIO: 1 INTRODUÇÃO. 2 PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA EFICIÊNCIA. 3 O TELETRABALHO NO SISTEMA JUDICIÁRIO BRASILEIRO 3.1 Histórico acerca do teletrabalho no sistema judiciário brasileiro. 3.2 Conceito. 4 PARADIGMA - O TELETRABALHO DO ESTADO DE SANTA CATARINA. 4.1 Regulamentação. 4.2 Implementação. 5 TELETRABALHO VINCULANTE E INTEGRAL NO TJBA EM FACE DA COVID-19. 5.1 Implementação. 6 DA CONTINUIDADE DO REGIME DE TELETRABALHO NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO DA BAHIA APÓS PERÍODO PANDÊMICO. 6.1 Possibilidades. 6.2 Desafios. 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS. REFERÊNCIAS.

1. INTRODUÇÃO

É notório o processo de transformação do Poder Judiciário para fazer frente à crescente demanda surgida com o advento da Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988, onde no inciso XXXV, do artigo 5º, o legislador buscou garantir o acesso dos cidadãos à justiça como um direito fundamental.

Desde então, o Ordenamento Jurídico Brasileiro vem, paulatinamente, criando novos mecanismos para atender os anseios da sociedade, conjecturando alcançar a tão anunciada pacificação social e garantir o acesso à justiça.

Neste cenário, o teletrabalho apresenta-se como uma nova forma de trabalho, principalmente, nas grandes cidades onde o deslocamento para o trabalho demanda mais tempo. Nos tribunais do Brasil, a nova modalidade ganhou força com o

surgimento do processo eletrônico, porém, ainda divide opiniões de juízes, advogados e jurisdicionados.

O Poder Judiciário de Santa Catarina, utilizado neste artigo como paradigma, tem uma realidade diferenciada em razão dos mais diversos aspectos, dentre eles, por ter sido o **referido tribunal o pioneiro**, no âmbito Estadual, a adotar a modalidade de teletrabalho.

O Tribunal de Justiça do Estado da Bahia, por sua vez, teve que adotar o teletrabalho vinculante e integral após a propagação do vírus COVID-19, o qual chegou ao Brasil em fevereiro de 2020, sofrendo uma grande mudança, talvez a maior já enfrentada durante a sua história, no que concerne a execução de suas atividades jurisdicionais.

Sendo assim, em decorrência da gravidade da pandemia e por recomendações da Organização Mundial da Saúde - OMS, o TJBA viu-se na necessidade de desenvolver uma nova forma para realizar as atividades essenciais, no intuito de conter a propagação da infecção e transmissão local do coronavírus e preservar a saúde de magistrados, advogados, servidores, estagiários, terceirizados e jurisdicionados em geral.

Diante da premente necessidade de manter a prestação do serviço jurisdicional e da administração, de modo a causar o mínimo impacto ao jurisdicionado, o TJBA editou o Decreto Judiciário nº 203, disponibilizado no Diário da Justiça Eletrônico no dia 13 de março de 2020. Por meio dele, o Presidente do referido Tribunal, dentre outras medidas, autorizou a execução das atividades por trabalho remoto dos magistrados maiores de 60 anos e daqueles portadores de doenças crônicas. Ressalte-se que este foi o primeiro de muitos outros Decretos e Atos Conjuntos que foram editados com a finalidade de regulamentar o regime de teletrabalho.

Mas seria a modalidade de teletrabalho hoje, ou num futuro próximo, um sistema de gestão viável e eficiente no seio da organização judiciária baiana? Para responder esse questionamento será feita uma análise sobre a viabilidade de adotar o regime de teletrabalho no âmbito do judiciário baiano após período pandêmico, destacando

as possibilidades e desafios a serem enfrentados, bem como a possibilidade de disciplinar o trabalho remoto de magistrados, servidores e colaboradores para a realização de expedientes internos, como elaboração de decisões e sentenças, minutas, sessões virtuais, atendimento aos advogados e partes por videoconferência e atividades administrativas.

É de suma importância avaliar as práticas executadas, a fim de buscar o aprimoramento do teletrabalho, especialmente nas organizações públicas, tendo em vista a imprevisibilidade da erradicação do coronavírus e a incerteza da vacinação em massa da população, bem como a crescente demanda jurisdicional em razão dos constantes conflitos sociais.

Desta forma, o presente trabalho justifica-se pela necessidade de demonstrar as mudanças ocorridas na forma de execução das atividades jurisdicionais do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia após a proliferação do vírus da Covid-19, bem como averiguar se tais mudanças contribuíram para a melhoria da prestação jurisdicional, uma vez que a sociedade, cada dia mais, anseia por uma justiça mais célere.

A partir do método de abordagem dedutivo, bem como da análise dos dados extraídos dos sites oficiais do Tribunal de Justiça da Bahia e do CNJ, o objetivo geral deste artigo é examinar a adoção e a forma de aplicação efetiva do teletrabalho no Tribunal de Justiça da Bahia. Pretende-se, também, verificar se os resultados obtidos no regime de teletrabalho estão observando os princípios constitucionais previstos no artigo 37 da CF, sobretudo, **o da eficiência.**

2. PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA EFICIÊNCIA

O princípio da eficiência é um dos princípios norteadores da Administração Pública e está previsto no artigo 37 da Constituição Federal, o qual dispõe:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (...)

Esse princípio merece uma atenção especial por se tratar de um importante instrumento para que se possa exigir a qualidade dos produtos e serviços advindos do Estado.

Hely Lopes Meirelles definiu o princípio da eficiência, como:

o que se impõe a todo o agente público de realizar suas atribuições com presteza, perfeição e rendimento profissional. É o mais moderno princípio da função administrativa, que já não se contenta em ser desempenhada apenas com legalidade, exigindo resultados positivos para o serviço público e satisfatório atendimento das necessidades da comunidade e de seus membros, e acrescenta que o dever da eficiência corresponde ao dever da boa administração... (MEIRELLES, 2002, p. 94).

Para Maria Sylvia Zanella Di Pietro:

o princípio apresenta-se sob dois aspectos, podendo tanto ser considerado em relação à forma de atuação do agente público, do qual se espera o melhor desempenho possível de suas atuações e atribuições, para lograr os melhores resultados, como também em relação ao modo racional de se organizar, estruturar, disciplinar a administração pública, e também com o intuito de alcance de resultados na prestação do serviço público... (DI PIETRO, 2002, p. 83).

Quando se trata de serviço público faz-se necessário buscar uma melhor atuação do agente público, bem como uma melhor organização e estruturação por parte da administração pública, com a finalidade de propiciar resultados positivos e satisfatórios aos jurisdicionados.

Importante ressaltar que o princípio da eficiência está diretamente associado ao princípio da legalidade, afinal, a atuação administrativa deve estar em consonância com o ordenamento jurídico, uma vez que os referidos princípios devem atuar de maneira conjunta e não sobrepostas, como bem mencionado pela autora Maria Sylvia Zanella Di Pietro:

a eficiência é um princípio que se soma aos demais princípios impostos à administração, não podendo sobrepôr-se a nenhum deles, especialmente ao da legalidade, sob pena de sérios riscos à segurança jurídica e ao próprio Estado de direito... (DI PIETRO, 2002, p. 83).

A administração pública deve utilizar mecanismos fiscalizatórios e que tornem o princípio da eficiência mais efetivo nos seus órgãos propiciando, por exemplo, uma

melhor capacitação dos agentes públicos, com a finalidade de melhorar, em termos qualitativos e quantitativos, o teletrabalho no sistema judiciário brasileiro.

3. O TELETRABALHO NO SISTEMA JUDICIÁRIO BRASILEIRO

Há bastante tempo que se propaga que o judiciário brasileiro é lento, pouco transparente e caro. Os jurisdicionados, não raras vezes, recorrem a Ouvidoria do CNJ para tecer críticas ao Poder Judiciário, e a principal delas gira em torno do desempenho aquém do esperado. Só no ano de 2020 foram registradas 14.834 (quatorze mil oitocentos e trinta e quatro) demandas sobre morosidade processual, o que representou 56,8% das manifestações, conforme informações obtidas no site CONJUR.

Na busca por melhorias e inovações na forma de execução das atividades jurisdicionais, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por meio da Resolução n.º 227/2016 regulamentou o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, considerando, entre outros aspectos, a importância do princípio da eficiência para a Administração Pública, previsto no art. 37 da Constituição Federal.

Art. 1º As atividades dos servidores dos órgãos do Poder Judiciário podem ser executadas fora de suas dependências, de forma remota, sob a denominação de teletrabalho, observadas as diretrizes, os termos e as condições estabelecidos nesta Resolução.

Parágrafo único. Não se enquadram no conceito de teletrabalho as atividades que, em razão da natureza do cargo ou das atribuições da unidade de lotação, são desempenhadas externamente às dependências do órgão.

Art.2º Para os fins de que trata esta Resolução, define-se: I – teletrabalho: modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos;[...] (BRASIL, 2016).

No entanto, o teletrabalho só foi amplamente utilizado pelo Poder Judiciário após a chegada do coronavírus ao Brasil, quando, em fevereiro de 2020, a OMS (Organização Mundial da Saúde) declarou Emergência de Saúde Pública de importância Internacional, face ao surto da doença causada pelo coronavírus.

Desde então, foram confirmados 21.955.471 casos e 611.318 mortes até o dia 14 de novembro de 2021, conforme dados extraídos do site G1. As medidas preventivas recomendadas pela OMS pautaram-se no isolamento e distanciamento social, a fim de conter a propagação do coronavírus.

Nesse novo cenário de pandemia, no qual se exigem mudanças profundas, tornou-se cada vez mais evidente a necessidade de se promover a reestruturação do Judiciário, e a adoção do teletrabalho foi a forma mais adequada para dar continuidade às atividades jurisdicionais e, ao mesmo tempo, coibir a propagação do coronavírus.

Com o surgimento do processo eletrônico ocorreu a modernização do trabalho no Poder Judiciário, permitindo a execução das atividades à distância, sem distinção de lugar e horário. No entanto, o teletrabalho, principalmente quando se discute a sua utilização para a categoria dos servidores públicos, causa certa controvérsia. Os gestores públicos são muito receosos quanto ao fato de que determinado servidor possa ficar em casa sem produzir. Por outro lado, há que se considerar a redução de custos, bem como o aproveitamento do tempo, uma vez que o servidor não precisa mais deslocar-se para a sua unidade de trabalho para realizar as suas atividades, o que pode gerar uma maior produtividade.

O agravante é que o Tribunal de Justiça da Bahia ainda não está com o seu acervo totalmente digitalizado. Sendo assim, os processos físicos ainda existentes não puderam ser objeto da execução do regime do teletrabalho, uma vez que o manuseio deste acervo iria, muito provavelmente, aumentar a propagação do coronavírus. Por tal motivo, o regime de teletrabalho limitou-se a movimentação dos processos originariamente digitais e dos já digitalizados, enquanto que os processos físicos tiveram seus prazos processuais suspensos.

Em que pese as supracitadas dificuldades, o teletrabalho compulsório e integral foi adotado em diversos Tribunais, dentre eles, o do Estado da Bahia.

3.1 Histórico acerca do teletrabalho no sistema judiciário brasileiro

O teletrabalho não é inovação na organização do trabalho, uma vez que o trabalho em domicílio, em outros contextos históricos, conviveu com a modalidade de trabalho presencial. Porém, foi a partir dos anos de 1990 que a modalidade remota ganhou maior visibilidade na organização do trabalho e nas formas de regulação do trabalho, porém, sempre associada à expansão do trabalho flexível.

No Brasil, a Lei 12.551/2011 promoveu a primeira regulamentação importante que garantiu isonomia de status e tratamento entre trabalhadores remotos e trabalhadores presenciais. Em 2017 a Lei 13.467/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, realizou significativas alterações na regulação sobre duração do trabalho, introduzindo outras garantias contratuais para atender demandas específicas das empresas por maior segurança jurídica na contratação.

O teletrabalho não teve grande destaque no mercado de trabalho até o contexto da pandemia, quando ocorreu uma ampliação repentina dessa modalidade de trabalho com o deslocamento em massa de trabalhadores à prestação de serviços remotos. Durante a pandemia o teletrabalho foi objeto de nova regulação como medida de urgência, com flexibilização das regras da Reforma Trabalhista de 2017, permitindo, por exemplo, o uso do teletrabalho a critério e interesse exclusivo da empresa (Medida Provisória n.º 927/2020). Contudo, a MP n.º 927/2020 não foi convertida em Lei, tendo deixado de gerar efeito em 19 de julho de 2020. Dessa forma, os empregadores que mantiveram seus empregados em regime de teletrabalho, com base da MP 927, após a sua vigência, precisaram rever os procedimentos adotados para ficar em conformidade com os requisitos previstos na CLT.

Em síntese, a regulação do teletrabalho no país surge num contexto anterior à pandemia da Covid-19, sob os impactos da reforma trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467/2017), ganhando maior ênfase e intensificação após o início da pandemia.

3.2 Conceito

Etimologicamente, a palavra teletrabalho deriva da junção do advérbio grego *téle*, que significa longe, ao longe e do verbo latino *tripaliare* que significa trabalhar.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), no ano de 1990, definiu teletrabalho como uma forma de labor em que o trabalho é realizado num lugar afastado da sede principal ou do centro de produção, separando-se assim o trabalhador do contato pessoal com os trabalhadores; e que implica uma nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação.

Segundo Nilles (1997, p. 17), o teletrabalho define-se em levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho. Caracteriza-se por atividades periódicas fora do escritório central, um ou mais dias da semana, sejam em casa ou num centro de tele-serviço e pela substituição de viagens de trabalho pelo uso da tecnologia da informação (computadores e telecomunicações), entre outras. Em relação a este aspeto, Nilles (1997, p. 17) chega a afirmar o seguinte: “porque precisamos ir ao trabalho, quando a tecnologia permite que a maioria trabalhe em casa”.

Importante salientar, ainda, que o uso intensivo das tecnologias é apresentado pela doutrina, pelos legisladores e pela própria contratação coletiva como condição indispensável para a caracterização da prestação de teletrabalho.

4. PARADIGMA - O TELETRABALHO DO ESTADO DE SANTA CATARINA

Inicialmente, importante frisar que a decisão de adotar como paradigma o Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina deve-se ao fato de ter sido o referido Tribunal o pioneiro, no âmbito Estadual, a adotar o sistema de teletrabalho, em 2014, ainda em fase experimental. Ademais, o Tribunal catarinense é reconhecido pelo CNJ como modelo de referência na implementação do trabalho não presencial. Em agosto/2021 (última atualização no site do TJSC) existiam 391 servidores realizando trabalho remoto, sendo 382 na modalidade integral, 7 em regime parcial e 2 na modalidade parcial em caráter experimental.

O Tribunal de Justiça de Santa Catarina tem sede na capital, Florianópolis, e jurisdição em todo o seu território. Ele é composto por 94 (noventa e quatro) desembargadores nomeados dentre os magistrados da carreira (art. 82 da

Constituição Estadual), advogados e membros do Ministério Público (art. 94 da Constituição Federal).

4.1 Regulamentação

A Resolução nº 14, disponibilizada no Diário da Justiça Eletrônico nº 2.131, de 15 de junho de 2015 instituiu e regulamentou o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário catarinense, passando o projeto piloto a Programa de Teletrabalho.

De acordo com a supracitada regulamentação, a execução do teletrabalho deveria obedecer a determinadas premissas, dentre as quais merecem destaque as seguintes: A quantidade de servidores em regime de teletrabalho não poderá ultrapassar o percentual de 30% (trinta por cento) do quadro de pessoal da unidade; O servidor em regime de teletrabalho deve produzir 20% (vinte por cento) a mais que a média da produção mensal da sua equipe de trabalho; Poderá aderir ao regime de teletrabalho o servidor que exerçam atividades em meio físicos ou eletrônicos compatíveis com a prestação do serviço de forma remota; O ingresso do servidor ao regime de teletrabalho deverá submeter-se a anuência do respectivo gestor; É de responsabilidade exclusiva de o servidor providenciar e manter à sua disposição a estrutura física e tecnologia adequadas à realização do teletrabalho, incluindo a utilização de equipamentos ergonômicos e adequados; A duração do teletrabalho será de um ano, podendo ser prorrogado de acordo com o interesse da administração.

A Resolução TJ nº 22, publicada no dia 15 de agosto de 2018, revogou a Resolução nº 14 e estabeleceu que as atividades dos servidores efetivos e comissionados do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina poderiam ser executadas fora de suas dependências, de forma remota, sob a denominação de teletrabalho, observados os termos, as diretrizes e condições estabelecidos na referida Resolução.

As Resoluções TJ nº 6 e nº 17 editadas, respectivamente, em 19 de fevereiro de 2020 e 21 de outubro de 2020, alteraram a Resolução TJ nº 22 de 15 de agosto de 2018, introduzindo pequenas, mas importantes alterações na forma de execução do regime de teletrabalho.

Até então, a única modalidade prevista de teletrabalho era a integral, porém, com a Resolução GP nº 30, de 03 de novembro de 2020, o servidor passou a optar pela modalidade parcial de trabalho não presencial. Tal modalidade é realizada em parte do mês fora das dependências do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina, em local adequado às condições de privacidade e segurança exigidas pelo serviço, mediante a utilização de tecnologias da informação e comunicação, e presencialmente nas dependências da instituição nos dias remanescentes.

Importante ressaltar que, aplicam-se ao teletrabalho parcial as normas que regem o teletrabalho integral no âmbito do Poder Judiciário de Santa Catarina, desde que não contrariem as regras estabelecidas na Resolução GP nº 30.

4.2 Implementação

No ano de 2014, por iniciativa da Presidência do Tribunal de Justiça de Santa Catarina, e com base na experiência bem-sucedida do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Tribunal de Contas da União (TCU), foi elaborado um projeto piloto para viabilizar a implementação do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário do referido Estado. Os participantes do projeto, que ocorreu entre agosto e novembro de 2014, tiveram acompanhamento psicológico e orientações ergonômicas para iniciar o trabalho.

Inicialmente foram disponibilizadas 100 vagas, limitadas a 30% do quadro de pessoal de cada seção, excluindo-se os servidores em estágio probatório e ocupantes de cargos de direção e chefia.

Em outubro do mesmo ano, o Tribunal de Justiça de Santa Catarina materializou a aplicação do Sistema de Automação Judicial- SAJ no primeiro grau de jurisdição, consolidando o processo eletrônico como uma realidade presente em todas as Comarcas do Estado, propiciando um maior dinamismo à implementação do regime de teletrabalho.

Finalmente, no ano de 2015, após um período experimental bem-sucedido, o Tribunal de Justiça de Santa Catarina, em sessão do Tribunal Pleno, instituiu e regulamentou o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário do Estado.

O teletrabalho avançou como modalidade de trabalho embasada em três pilares: incremento da produtividade, aumento da qualidade e melhoria de vida do servidor.

5. TELETRABALHO VINCULANTE E INTEGRAL NO TJBA EM FACE DA COVID-19

O trabalho remoto só passou a ser vinculante e integral no PJBA após a propagação do coronavírus no Brasil. Visando a preservação da saúde dos servidores, colaboradores, advogados e dos usuários do serviço público, o Poder Judiciário da Bahia, por meio do seu Presidente, seguindo orientações do CNJ e da OMS, estabeleceu no âmbito do Poder Judiciário o regime teletrabalho.

Esse regime conferiu aos servidores e magistrados, a possibilidade de realizar, em suas residências, expedientes internos, como elaboração de decisões e sentenças, minutas, sessões virtuais e atividades administrativas. No período mais avançado da pandemia, os prédios dos Tribunais Estaduais foram totalmente fechados e o teletrabalho tornou-se vinculante e integral a todos os servidores.

A utilização do sistema lifesize pela comunidade jurídica permitiu a realização de audiências, sessões e atendimentos virtuais aos advogados e partes, tornando o processo menos custoso, sobretudo, para os advogados que moram em outros Estados e não precisaram deslocar-se para participar de tais atos.

Com vistas à adoção de medidas de prevenção ao contágio pelo novo coronavírus e na tentativa de assegurar a continuidade da prestação jurisdicional, o Poder Judiciário do Estado da Bahia editou diversos Decretos Judiciários e Atos Conjuntos, a fim de estabelecer medidas emergenciais durante o período de pandemia. Só no ano de 2020 foram editados 42 (quarenta e dois) Decretos Judiciários e 13 (treze) Atos Conjuntos, a fim de regulamentar o regime de teletrabalho e estabelecer diretrizes para coibir a disseminação do coronavírus.

O Decreto Judiciário nº 203, disponibilizado no Diário da Justiça Eletrônico do dia 16 de março de 2020, primeiro editado pelo Presidente do TJBA, estabeleceu medidas temporárias de prevenção ao contágio pelo Covid-19. Os demais Decretos Judiciários tiveram como finalidade: suspensão das audiências de custódia e sessões de julgamento; uso dos sistemas e recursos para o regime de teletrabalho; atuação das Unidades Administrativas; suspensão de audiências e sessões de julgamento; destinação de recursos de ações penais para combate ao Covid-19; videoconferência sessões de julgamento 2º Grau; regulamentação do atendimento aos advogados e aos membros do MP e DP, dentre outras.

Os Atos Conjuntos estabeleceram: novas medidas de prevenção ao contágio pelo novo coronavírus; medidas preventivas para sistemas de justiça penal e socioeducativo; prorrogou o teletrabalho e dispôs sobre prazos processuais de processos físicos; diretrizes da segunda e da terceira fases da retomada presencial das atividades; dentre outras medidas.

5.1 Implementação

O teletrabalho no Tribunal de Justiça do Estado da Bahia foi implementado, efetivamente, após a proliferação do coronavírus no Brasil. O processo de implementação ocorreu de forma repentina, em face da urgência para conter a propagação do coronavírus.

Um dos setores fundamentais nesse processo de implementação do teletrabalho foi o da informática. A fim de possibilitar a realização do trabalho de forma remota, a Secretaria de Tecnologia da Informação e Modernização (SETIM) realizou diversas melhorias nos serviços de tecnologia e informática. Dentre elas, está a disponibilização de uma página contendo instruções para configurar o acesso remoto, possibilitando o autogerenciamento das ferramentas por magistrados e servidores.

De forma segura e criptografada, foi criado um acesso externo, por meio da internet, aos diversos sistemas do PJBA, com a utilização da tecnologia VPN (Virtual Private Network). Segundo a SETIM, foram criados 2.212 acessos via VPN, com mais de 1.000 conexões simultâneas por dia.

Para realizar sessões virtuais, audiências e reuniões de trabalho, várias unidades do PJBA adotaram a videoconferência. O PJBA disponibilizou 2.027 salas virtuais e 911 usuários para administração desses ambientes. Desde o início da pandemia, foram realizadas mais de 348 mil videoconferências por meio do sistema LifeSize. Além disso, cerca de 900 ramais do PJBA foram transferidos para celulares de magistrados e servidores que estavam em regime de teletrabalho.

Para contemplar quem não possuía equipamento para trabalhar remotamente, o PJBA liberou todo o estoque de notebooks para os servidores. Além do auto atendimento e da configuração remota, a SETIM criou uma sala de atendimento presencial voltada à configuração de notebooks para acesso aos sistemas PJE e SAJ.

6. DA CONTINUIDADE DO REGIME DE TELETRABALHO NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO DA BAHIA APÓS PERÍODO PANDÊMICO

A continuidade do regime de teletrabalho no Tribunal de Justiça da Bahia está diretamente associada à visão dos seus dirigentes, bem como a análise da viabilidade para a prestação do serviço jurisdicional de qualidade, afinal, tudo aquilo que não agrega valor, não merece prosperar.

Em junho do corrente ano, o Tribunal de Justiça da Bahia realizou uma pesquisa online para acompanhar o andamento do trabalho remoto, a fim de avaliar a possibilidade de estender o teletrabalho para depois da pandemia. O resultado de tal pesquisa foi divulgado na "Revista Digital – Justiça dos novos tempos" disponibilizada no site do referido Tribunal. A pesquisa contou com um total de 3.932 participantes, entre servidores e magistrados. Dos 3.519 servidores que estavam em regime de teletrabalho à época, 96% responderam que concordam com a modalidade. Além disso, 413 pessoas que responderam a pesquisa não estavam

atuando de forma telepresencial e, ainda assim, 87% deles afirmam que concordam em trabalhar remotamente.

Com base no resultados da pesquisa, a qual evidenciou o bom desempenho dos servidores em teletrabalho, o PJBA regulamentou, por meio da Resolução nº 11, de 9 de dezembro de 2020, o teletrabalho no âmbito de sua jurisdição, permitindo a atividade de servidores fora das dependências de seus órgãos, com a utilização de recursos tecnológicos, independentemente do regime de trabalho estabelecido por durante a pandemia.

Podemos perceber desta forma, que o Tribunal de Justiça da Bahia já está executando ações a fim de viabilizar a utilização da modalidade de teletrabalho após o período pandêmico. Dentre as justificativas para tal adoção destacam-se: o aumento, em termos quantitativos e sem perder a qualidade, dos trabalhos realizados de forma remota; a economia de tempo e redução de custo com o deslocamento dos servidores até o local de trabalho; diminuição da emissão de gás carbônico e poluentes na atmosfera, contribuindo para a melhoria de programas socioambientais, bem como a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços disponibilizados nos órgãos do Tribunal de Justiça da Bahia; possibilidade de melhora da qualidade de vida dos servidores; dentre outras.

6.1 Possibilidades

Muitos fatores devem ser observados a fim de verificar é possível manter um regime de teletrabalho no Poder Judiciário da Bahia após o período pandêmico. E, como todo planejamento estratégico, a verificação das possibilidades exige muitos estudos acerca de vários aspectos, dentre os quais podemos citar: a qualidade da internet nas comarcas do interior, para isso, é necessário verificar se os serviços oferecidos pelas operadoras de internet banda larga atenderão as demandas diárias dos servidores que atuarão em regime de teletrabalho; o acervo dos processos físicos ainda existentes no Tribunal de Justiça da Bahia devem ser totalmente digitalizados, a fim de permitir a movimentação, via sistema, pelos teletrabalhadores; a saúde dos servidores deve ser preservada, afinal, com mais tempo em casa, os deslizes na

alimentação, na postura, a sensação de isolamento social, tendem a ser comuns. Desta forma, é importante disponibilizar profissionais como nutricionistas, fisioterapeutas e assistentes sociais, a fim de prestarem serviços de pronto atendimento virtual aos servidores e magistrados em regime de teletrabalho; o controle da produtividade deve continuar sendo realizado, ainda que, por programas de software que registram quando o trabalhador faz o seu login no computador até o momento de sua desconexão. Além do registro do tempo de conexão, os resultados do teletrabalho podem ser controlados com o estabelecimento de metas de produtividade, ou seja, quantidade de trabalho, de tarefas e de produtos realizados pelo teletrabalhador; e, por fim, a segurança institucional, com a preservação das informações e os dados confidenciais dos processos que tramitam em segredo de justiça.

6.2 Desafios

A mudança repentina da organização do trabalho, abandonando o modelo tradicional, trouxe impacto na vida pessoal e profissional dos servidores públicos. Diante do inesperado, em um cenário de incertezas e de isolamento social, coube às instituições e aos servidores adequarem-se às exigências para o prosseguimento das atividades laborais. Sobre esse inesperado, Morin (2020) nos dá algumas pistas:

Todas as futurologias do século XXI previam o futuro com base nas correntes que atravessavam o presente fracassaram. Contudo, continuamos a prever 2025 e 2050 mesmo que sejamos incapazes de compreender 2020. A experiência das irrupções do inesperado na história não penetrou nas consciências. A chegada do imprevisível era previsível, mas não sua natureza. Daí minha máxima permanente: “espere pelo inesperado” (MORIN, 2020).

Kopstein e Silva (2016) afirmam que ocorreu um aumento da subordinação jurídica, do poder de fiscalização e controle da atividade laboral, não sendo mais necessária a presença do funcionário para que este seja controlado e fiscalizado. Entretanto, o funcionário ainda é visto com desconfiança por parte de alguns dirigentes, tendo em vista que a flexibilidade oferecida por ele causaria baixa produtividade:

Os dirigentes públicos são muito sensíveis e receosos em relação às notícias de que determinado funcionário possa ficar em casa e lá não trabalhe. Contudo, esse preconceito vem sendo vencido aos poucos e as

experiências têm se mostrado bem-sucedidas, uma vez que já se observam inúmeros exemplos de teletrabalho no serviço público, tanto no regime estatutário, bem como no celetista (SILVA, 2015, p. 03).

Sobre a exigência de produtividade, Lima (2018) frisa que a cobrança no teletrabalho por resultados superiores ao trabalho presencial amenizaria a imagem que se tem do servidor como pouco produtivo, quando executa seu labor fora das dependências da instituição. Sustenta, ainda, que a economia de tempo e de despesas com o deslocamento dos servidores até o local de trabalho e a possibilidade de flexibilização dos horários de trabalho de acordo com as necessidades do trabalhador são vistos como fator de aumento de produtividade:

Utilização do tempo para produzir, que seria desperdiçado com deslocamentos de casa para o trabalho no trânsito caótico das grandes cidades, flexibilidade para organizar o próprio horário –considerando condições de natureza individual, desenvolvimento profissional, organização familiar, físicas e biológicas, em que se observou pelos relatos melhores desempenhos quando respeitadas as diversidades e as adequações de melhores períodos do dia para se trabalhar (LIMA, 2018, p.132/133).

Ademais, Nilles (1997) ainda ressalta a melhoria do meio ambiente e a grande redução de despesas com espaços físicos, energia elétrica e despesas operacionais, que é proporcionado quando se opta pelo teletrabalho.

Para a sociedade, a diminuição dos preços praticados no mercado de imóveis, a maior participação dos empregados em atividades sociais, a melhoria do meio ambiente, a redução do custo de energia e a menor dependência dos combustíveis fósseis são consequências da implantação do teletrabalho (NILLES, 1997, p. 83).

Quanto a flexibilidade do teletrabalho, Sennett (2012) pontua que a sua valorização está mudando o significado do trabalho e também a nomenclatura adotada para defini-lo. Ressalta que as atividades laborais já não são passíveis de percorrerem um caminho longo e duradouro. Hoje, o caminho percorrido é o do trabalho descontinuado, fragmentado e individualizado, que não cria laços fortes.

Por fim, cabe realçar que um dos grandes desafios do teletrabalho diz respeito às relações sociais envolvidas. O isolamento social que ele promove requer ações que estimulem o sentimento de pertencimento à instituição. A mediação entre trabalhador, máquina e instituição deve ser objeto de avaliação constante por parte

do servidor e pela instituição. É preciso um olhar atento para que a flexibilidade tão proclamada no teletrabalho não represente o rompimento dos laços afetivos e sociais do trabalhador com o trabalho.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os desafios trazidos pela pandemia do coronavírus ainda estão sendo enfrentados no mundo e, no Brasil, segundo país com maior número de óbitos causados pelo COVID-19, não poderia ser diferente. Um dos segmentos afetados durante a pandemia e que provavelmente terá reflexos no mundo pós-pandemia é o local de trabalho.

Nos últimos meses, diversas instituições públicas, dentre elas o Tribunal de Justiça da Bahia, incrementaram seus meios tecnológicos de modo a viabilizar o regime de teletrabalho. O que se pode notar é que a experiência funcionou, permitiu a continuidade do trabalho, os servidores se adaptaram e os desafios foram sendo superados. As economias geradas com a adoção do trabalho remoto, como redução de espaço físico para a acomodação dos servidores; a redução de gastos com energia elétrica, água, café, gasolina para abastecer os veículos institucionais, entre outros tantos gastos inerentes à manutenção de um espaço físico não passaram despercebidas e têm sido de grande importância para a reavaliação do modelo tradicional de trabalho.

Nesse contexto, a experiência no Poder Judiciário de Santa Catarina, pioneiro na implementação do trabalho remoto, antes mesmo do período pandêmico, poderá ser inspiradora para aplicação do teletrabalho no Tribunal de Justiça do Estado da Bahia após período pandêmico, face aos ensinamentos que se podem extrair, principalmente, no que concerne a capacitação dos gestores e teletrabalhadores, regulamentação legal, preocupação com a segurança das Tecnologias de Informação e Comunicação e controle de resultados.

Verificou-se que é possível a adoção de uma experiência piloto para implementação do teletrabalho no Tribunal de Justiça da Bahia, porém, é fundamental identificar os principais desafios que poderão ser ultrapassados. Um deles encontra-se no âmbito

da organização judiciária, onde será imperioso definir o perfil do funcionário que se propõe ao teletrabalho e a imposição de metas e objetivos para que o controle que é feito na modalidade presencial, seja feito de forma eficaz, também, no teletrabalho.

Importante salientar que este artigo teve por objetivo analisar a viabilidade de uma possível implementação do teletrabalho no Tribunal de Justiça do Estado da Bahia, após período pandêmico, tendo como principal preocupação analisar as possíveis possibilidades de implementação desta modalidade, bem como os meios operacionais para tal, trazendo para isso uma experiência de sucesso na área em análise. Assim, no decurso de um período experimental, muitas questões podem ainda ser levantadas para uma efetiva implementação, a exemplo dos custos, a forma de rotação dos funcionários para impedir o seu isolamento, a escolha da melhor modalidade dentro do teletrabalho (tempo integral ou parcial), a formação dos gestores para o teletrabalho, entre outras.

Por fim, importa esclarecer que o teletrabalho não é visto pela autora como um instrumento para ser utilizado 100% no Tribunal de Justiça do Estado da Bahia, tendo em vista a importância da modalidade presencial no âmbito de algumas competências, mas tão só como mais uma ferramenta para uma boa gestão. Encontrar o equilíbrio entre as modalidades de modo a conferir maior eficiência ao serviço público será a chave da questão!

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Diário Oficial da União: Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 ago. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 ago. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943[...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 01 nov. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011.** Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2011]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm Acesso em: 01 nov. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020a.** Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 02 nov. 2021.

CNI. **Teletrabalho no Brasil e mundo: Legislações comparadas estudo de relação de trabalho.** CNI: Confederação Nacional de Indústria. Brasília: Multimídia, 2020. Disponível em: <https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/Teletrabalho%20no%20Brasil%20e%20mundo.pdf>. Acesso em: 01 nov. 21

CONJUR. **Mantida na pandemia, Ouvidoria do CNJ soma mais de 26 mil demandas em 2020.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mar-16/ouvidoria-cnjsoma-26-mil-demandas-2020>. Acesso em: 01. Nov. 21

G1, **Mortes e casos de coronavírus nos Estados.** São Paulo, 14 nov. 2021. Disponível em: https://especiais.g1.globo.com/bemestar/coronavirus/estados-brasil-mortes-casos-media-movel/?_ga=2.4098672.1568524095.1636983393-1993084475.1617150912. Acesso em: 15 nov. 2021.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro.** São Paulo: Malheiros, 2002.

KOPSTEIN, Marcos Antunes. SILVA, Rafael Castro da. **Controle da Jornada de Trabalho: Direito e novas tecnologias sob enfoque quanto à questão do motorista que exerce a atividade e o home office.** In: _____. Evolução Digital: Análises e perspectivas das novas tecnologias da informação e comunicação no direito, educação e gestão de negócios. Organização: Wagner Augusto Hundertmarck Pompéo, 2016

LIMA, Mauro Saraiva Barros. **O teletrabalho no poder judiciário brasileiro: ganhos para tribunais e sociedade?: as experiências de Santa Catarina e Amazonas.** 2018. Tese de Doutorado

LINERO, Cibelle. ROCHA, Larissa Medeiros. **Os desafios da manutenção do regime de teletrabalho no Brasil após a pandemia da COVID-19.** Disponível em: <https://www.semanticscholar.org/paper/Os-desafios-na-manutenção-do-regime-de->

teletrabalho-Linero-Rocha/04a754910277688c4a05074351773025dd1f224a. Acesso em: 01 nov. 21.

MORIN, Edgar. **Um festival de incerteza**. Artigo de Edgar Morin. Instituto umanitas Unisinos, 2020. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/599773-um-festival-de-incerteza-artigo-de-edgar-morin>. Acesso em: 15 ago. 2021.

NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores**. São Paulo: Futura 1997.

PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di. **Direito Administrativo**. São Paulo: Atlas, 2002.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**. 1. ed. Rio de Janeiro: BestBolso, 2012.

TJBA. **Coronavírus: Decretos Judiciários e Atos Conjuntos**. Disponível em: www5.tjba.jus.br/portal/coronavirus-acesse-aqui-os-decretos-judiciarios-e-atos-conjuntos-relacionados/. Acesso em: 13 set. 21.

TJBA. **Revista Digital – Justiça dos novos tempos**. Disponível em: <http://www5.tjba.jus.br/portal/wp-content/uploads/2021/02/Revista-digital-PJBA-web-03022021.pdf>. Acesso em: 19 nov. 2021.

TJSC. **Trabalho Não Presencial**. Disponível em: <https://www.tjsc.jus.br/web/servidor/trabalho-nao-presencial>. Acesso em: 01 nov. 21.