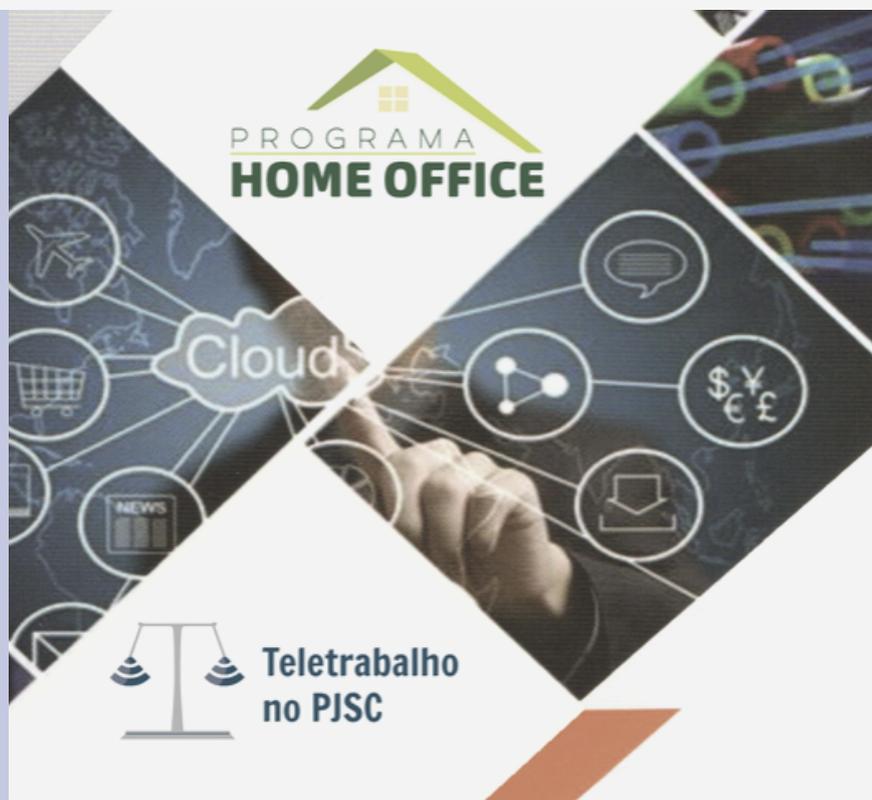


TRABALHO NÃO PRESENCIAL NO PODER JUDICIÁRIO DE SANTA CATARINA

*Relatório dos encontros
com Gestores*



O raiar do ano 2020 trouxe luz a uma nova gestão no Poder Judiciário de Santa Catarina. Nele, revelaram-se outros horizontes e perspectivas acerca do trabalho não presencial em sentido amplo. Contemplou-se, desde o início, um olhar atento sobre esse modelo de trabalho, firmando-se o desejo de galgar novos patamares em sua implementação.

Sucessivamente, o quadro desenhado pela pandemia do Coronavírus veio, de forma inusitada, acelerar a concretização do Programa, inserindo magistrados, servidores, estagiários e voluntários no trabalho não presencial, por meio da edição da Resolução Conjunta GP/CGJ n. 5/2020. A medida, que prezou e garantiu a segurança e saúde do capital humano do Poder Judiciário, também serviu como uma plataforma para os estudos desenvolvidos pela Administração para aprimoramento do regime Teletrabalho e regulamentação do Home Office, ambos nas modalidades integral e parcial.

Ao encontro das novidades advindas com a publicação das Resoluções TJ n. 17/2020, GP n. 30/2020, GP n. 31/2020 e GP n. 32/2020, editadas ao longo de 8 meses de aprofundado estudo com a finalidade de inovar e ampliar – quantitativa e qualitativamente – o trabalho não presencial no Poder Judiciário de Santa Catarina, a Seção de Análise de Cargos enveredou uma série de encontros com gestores de todo o Estado, realizados por meio de fóruns de vídeo entre os dias 9 de novembro e 11 de dezembro de 2020, às 10h, 14h e 17h.

Contando com a participação de representantes do Gabinete da Presidência, Corregedoria-Geral da Justiça, Coordenadoria dos Magistrados, Comissão de Estágio Probatório, Diretorias de Gestão de Pessoas e Saúde, bem como com a ampla adesão dos magistrados e gestores em todas as regiões judiciárias e da Secretaria do Tribunal, as videoconferências alçaram patamares inéditos de diálogo sobre a temática, aliando os estudos realizados pela Administração à visão e à experiência dos gestores das unidades judiciais e administrativas, cada qual com sua realidade:

IMPACTO DOS ENCONTROS COM GESTORES

15 Encontros com Magistrados
9 a 13 de novembro de 2020

156 Participantes



2



1 Encontro com Diretores
4 de dezembro de 2020

16 participantes

6 Encontros com Chefes de Secretaria
18 e 19 de novembro de 2020

98 Participantes



3 Encontros com Chefes de Divisão
24 de novembro de 2020

24 Participantes

5 Encontros com Chefes de Seção
26 de novembro e 1º de dezembro de 2020

42 Participantes



21 Encontros com Chefes de Cartório
23, 25 e 30 de novembro e 2, 7, 9 a 11 de dezembro de 2020

189 Participantes

Total de 51 Encontros com Gestores
9 de novembro a 11 de dezembro de 2020

525 Participantes

42%
de adesão média



A iniciativa da Diretoria de Gestão de Pessoas, abraçada pela Presidência do Tribunal de Justiça e pela Diretoria-Geral Administrativa, evidenciou a união de esforços de todos os integrantes da instituição e o seu comprometimento com um objetivo comum: a busca pela qualidade de vida das pessoas que integram o Poder Judiciário, mediante modelos de trabalho que não apenas sejam inovadores, mas que permitam o incremento da entrega, com qualidade, de justiça à sociedade.

Com previsão de duração de duas horas, os encontros foram iniciados com uma breve introdução e orientações de cada uma das diretorias ali presentes – e dentre estas merece destaque e gratidão especialmente dedicados a Diretoria de Saúde, parceira incansável que trouxe orientações epidemiológicas, ergonômicas e psicoterapêuticas em todos os eventos –, seguida de uma apresentação, elaborada de forma objetiva e didática, pela Equipe do Trabalho Não Presencial, acerca dos institutos. Na sequência, a palavra foi franqueada a cada um dos convidados para que expusessem suas considerações, dúvidas, bem como para que pudessem realizar uma troca de experiências em torno da gestão de suas unidades.

Na oportunidade também foram apresentados o **Portal do Trabalho Não Presencial**, com a **Cartilha do Trabalho Não Presencial** e o **Guia Prático de Avaliação de Servidores em Trabalho Não Presencial**, bem como disponibilizada a Apresentação para que os gestores participantes possam atuar como multiplicadores da iniciativa da Administração junto a suas equipes de trabalho, ferramentas desenvolvidas pela Equipe do Trabalho Não Presencial – Seção de Análise de Cargos, em parceria com todo o quadro da DGP.

Clique, acesse e conheça as Ferramentas



Portal do Trabalho Não Presencial



Apresentação

ENCONTROS COM MAGISTRADOS

9 a 13 de novembro de 2020 - 10h, 14h e 17h



Virou Notícia!

DGP terá encontros virtuais com juízes para tratar do trabalho não presencial no PJSC



"A Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) do TJ promoverá, entre os dias 9 e 16 de novembro, encontros virtuais com magistrados de 1º grau sobre o tema "Trabalho Não Presencial no Poder Judiciário de Santa Catarina - PJSC". Além da equipe da DGP especializada no assunto, os encontros terão a participação de representantes da Presidência, da Coordenadoria de Magistrados e da Diretoria de Saúde.

De acordo com o Diretor de Gestão de Pessoas, Rafael Giorgio Ferri, a iniciativa visa facilitar o acesso à informação sobre os novos regimes e modalidades de trabalho não presencial (teletrabalho e home office) no PJSC, cujas resoluções foram recém-publicadas, além de promover o diálogo, a troca de experiências e o fomento a novas ideias. "Vamos aproveitar os encontros para ampliar a integração dos magistrados de 1º grau com as áreas de gestão de pessoas e de saúde do Tribunal", completa.

O Portal e a Cartilha do Trabalho Não Presencial já estão disponíveis na página eletrônica do PJSC desde a última quinta-feira, com vasto conteúdo sobre o tema e canais de comunicação. "A nossa equipe de suporte permanecerá à disposição de todos os magistrados e colaboradores do judiciário catarinense para dirimir dúvidas e dar atenção aos anseios e às demandas relativas aos novos modelos de trabalho", informa a Chefe da Equipe de Trabalho Não Presencial, Fernanda Joaquim da Silva Lipinski. Para mais informações, acesse o Portal do Trabalho Não Presencial. "

Magistrados

Considerações, dúvidas e sugestões

Espaço de troca entre os gestores registrou as seguintes ponderações:

- Constatou-se certa dificuldade durante a pandemia para as atividades dos Oficiais de Justiça e Avaliadores. Debateu-se a possibilidade de nomeação *ad hoc*. Também houve sugestão de auxílio de oficiais de justiça de outras circunscrições.
- Magistrado demonstrou preocupação com a adesão integral pelo modelo não presencial - Comarca pequena refere melhor modalidade parcial. Sugestão de que o dia presencial coincida entre os servidores para integração da equipe. Outro magistrado manifestou preocupação com a saúde mental dos servidores
- Destacou o valor da conversa para sensibilizar e unir a equipe dos oficiais de justiça. Falou sobre a importância da saúde mental de quem está em casa, sobre sua experiência com pessoas conhecidas que tiveram depressão pelo distanciamento social.
- Relatou sobre sucesso na solução de conflito com a equipe Psicossocial Organizacional.
- Ressaltou a necessidade de contato com os Oficiais de Justiça e Avaliadores, que são "ilhas" e estão frustrados com a situação da categoria durante a pandemia, causando incômodo à Direção do Foro.
- Sugestão de verificar a realidade das comarcas maiores em razão da quantidade de oficiais de justiça e talvez limitar o número/percentual.
- Pontuou que fará contato com a Seção de Ergonomia para esclarecimentos e auxílio sobre o mobiliário.
- Relatou dificuldade no estabelecimento da escala de trabalho não presencial.
- Ponderou sobre a possibilidade de movimentação de servidores (remodelagem da equipe) e troca de gestores frente ao trabalho não presencial.
- Necessidade de capacitação dos servidores.
- Solicitação de equipamentos para os servidores em teletrabalho.
- Possibilidade de ampliação do quantitativo de voluntários
- Dificuldade de gerir à distância estagiários; sugestão de capacitação para estagiários.
- Suporte de hardware pelos TSIs.
- Horário de expediente acordado com o gestor e possibilidade de comparecimento do servidor na unidade.
- Indicação do sistema Trello para comunicação. Magistrado sugeriu que o TJ desenvolva algo semelhante (lousa virtual)/ similar ao moodle da academia judicial.
- Preocupação em manter a qualidade do atendimento ao público. Necessidade de manutenção dos serviços administrativos da Direção do Foro durante o horário de expediente.
- Aferição do distanciamento por km seria o ideal (critério objetivo)..
- Necessidade de que estagiários não fiquem sozinhos.
- Dificuldade com a escala de plantão judicial.
- Magistrado externou preocupação dos servidores em estágio probatório e estagiários novos vivenciarem os valores do Judiciário, do trabalho em equipe..
- Reclamação de que os telefones são muito baixos..
- Sugestão de centralizar os contatos (telefones, whatsapp businesses e central de atendimento eletrônica) em um lugar só no site do TJ.

Perguntas:

- Quem não puder optar pode permanecer em home office em virtude da Res. Conj. n. 5/2020?
- Quando tiver urgência, Oficial de Justiça terá que ir até a Comarca independente do dia? Ele poderá concentrar o cumprimento das diligências em alguns dias da semana? Dúvidas de como vai funcionar o home office ou teletrabalho para oficial de justiça. Na minha Comarca tenho oficial de justiça que é de outra cidade (distante) e já manifestou que tem interesse.
- Dúvida sobre o prazo de 30 dias para manutenção do home office.
- Oficiais de justiça – grupo de risco – como fazer nos casos de urgência?
- Como viabilizar 100% da equipe em trabalho não presencial?
- Servidores comissionados podem ingressar no home office?
- A quem compete a elaboração de plano de trabalho para servidores de cartório?
- No que se refere ao TSI, não localizei a previsão mencionada na resolução 17. Ainda, há alguma deliberação específica para Varas Únicas, ou fica a cargo do gestor o deferimento do home office ou teletrabalho total? Pois em varas únicas há demanda da presença física do TSI em inúmeras oportunidades.
- Magistrada com assessora que reside a 180 km: Qual seria o prazo razoável para comparecimento?
- Há possibilidade de atendimento telefônico em home office?
- O servidor em home office integral pode comparecer ao fórum? O horário de expediente seria obrigatoriamente das 12h às 19h?
- Como se dará o controle da produtividade em home office. Será por ferramenta automatizada?
- Controle do ponto será pelo gestor ou pela Direção do Foro?
- Haverá possibilidade de audiências por videoconferência pós pandemia?
- Limite de 70% inclui todas as modalidades e gabinete mais cartório? Não estão incluídos estagiários e voluntários?
- Existe alguma previsão de implantação de Trabalho Não Presencial para os magistrados?
- Ponto eletrônico é obrigatório a partir do dia 16/11? É possível a cessão dos equipamentos do PJSC para os servidores em teletrabalho?
- No caso de problemas com os equipamentos que estão em casa, a manutenção é responsabilidade do servidor?
- Há algum critério de prioridade entre os servidores interessados no Trabalho Não Presencial?
- É possível a concessão de horário especial para servidor em home office?
- O prazo de 30 dias para definição sobre a manutenção dos servidores em home office passa a contar a partir da revogação da Resolução n. 5/2020?
- Há previsão de mudanças físicas para unificar cartório e gabinete nas unidades jurisdicionais?
- Voluntários são elegíveis para o Home Office?
- Há alguma recomendação para que as presenças mínimas mensais pelos funcionários ocorram ou não em uma mesma data, ainda que essa melhor avaliação possa ser feita caso a caso?
- Havendo dois TJA e dois assessores em gabinete... só posso deferir home office para três funcionários?
- No regime de teletrabalho é possível solicitar que o servidor esteja disponível para atender demandas urgentes durante o horário de expediente (12 a 19 horas) ou somente no regime de home office isso é possível?
- Há a necessidade de comunicação de todos os ajustes em relação ao cumprimento de meta?
- Como aferir a produtividade quando há diferença na complexidade das atividades?
- Como aferir a meta em teletrabalho parcial?
- Cargos de Chefia e Funções Gratificadas podem exercer o Trabalho Não Presencial?
- Cargos de chefia precisam bater ponto no regime do home office?



Na oportunidade, os excelentíssimos magistrados:

- Elogiaram a iniciativa do Poder Judiciário de Santa Catarina e os ganhos inegáveis dos avanços do trabalho não presencial, relataram a postura de responsabilidade e comprometimento dos servidores, apontando o Trabalho Não Presencial como um "Desafio que vale a pena".
- Enalteceram o trabalho de toda a equipe e do TJSC que se sobressaiu em cenário nacional.
- Parabenizaram o trabalho primoroso da equipe e a exposição esclarecedora, bem como a coragem do TJSC.
- Registraram a importância de ouvir quem faz a resolução e de quem aplica.
- Destacaram a satisfação de ver a prestação jurisdicional mais rápida e eficiente; um sistema de vantagens que se retroalimenta (mais tempo para o trabalho e aumento da qualidade e da produção).
- Agradeceram pelas informações e revelaram a experiência produtiva de seus servidores (aumento do rendimento e melhoria na qualidade de vida).
- Exaltaram a importância e o valor do capital humano do PJSC.
- Dr. Ezequiel Rodrigo Garcia registrou avaliação positiva do teletrabalho (aumento da produtividade) e a desburocratização do acompanhamento, que era trimestral. Comentou que o trabalho não presencial evita problemas interpessoais.
- Destacaram a importância das modalidades parciais nos casos em que a proximidade se faz necessária.
- Elogiaram o atendimento por vídeo aos advogados, tornando mais eficiente.
- Elogiaram a postura revolucionária do TJSC no enfrentamento da pandemia.
- Louvaram a sensatez do TJ em gradativamente moldar as coisas.
- Só elogios. Unidade mais produtiva, jurisdicionados confortáveis com a nova modalidade.
- Agradeceu a oportunidade e elogiou a modernidade da postura do PJSC, acompanhando os movimentos da gestão privada com a adoção do Trabalho Não Presencial
- Relatou que sua experiência na turma recursal com o Trabalho Não Presencial está sendo maravilhosa. Disse que em sua unidade não faz o menor sentido ter equipe presencial e que até hoje nesse período de pandemia receberam apenas 2 ligações telefônicas e fez 2 atendimentos com hora marcada que deram super certo. Só elogios ao sistema, não deixa nada a desejar. Disse inclusive que o prédio da turma recursal poderia ser devolvido.

ENCONTROS COM CHEFES DE SECRETARIA

18 e 19 de novembro de 2020 - 10h, 14h e 17h



Virou Notícia!

TJ promove diálogo com chefes de secretarias de Foro sobre Trabalho não Presencial



"A Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) e a Diretoria de Saúde (DS) promovem, nesta quarta e quinta-feira (18 e 19-11), encontros virtuais com os chefes de Secretaria de Foro de todo o Estado sobre o tema "Trabalho Não Presencial no Poder Judiciário de Santa Catarina - PJSC.

O principal objetivo dos encontros é abordar as novidades contidas na recente publicação das Resoluções TJ n. 17/2020, GP n. 30/2020, GP n. 31/2020 e GP n. 32/2020, editadas com a finalidade de aperfeiçoar e ampliar o trabalho não presencial no PJSC, bem como sanar dúvidas e trocar experiências sobre gestão de pessoas e saúde/ergonomia.

De acordo com o diretor de Gestão de Pessoas, Rafael Giorgio Ferri, será a sequência dos encontros virtuais promovidos na última semana com os magistrados de 1º grau, em que houve expressiva adesão de representantes de todas as regiões judiciárias. "Além de trazer esclarecimentos sobre essa nova realidade de trabalho e fomentar o diálogo, queremos nos aproximar cada vez mais de nossos gestores no sentido de apoiá-los, capacitá-los e oferecer a segurança e a coragem necessárias para enfrentar os desafios da gestão à distância", completa.

A iniciativa da DGP, apoiada pela Presidência e pela Diretoria-Geral Administrativa, torna evidente a união de esforços de todos os integrantes da instituição e o comprometimento com a constante busca do bem-estar e da qualidade de vida dos colaboradores do PJSC, o que certamente resulta em excelentes índices de desempenho e de produtividade."

Chefes de Secretaria

Considerações, dúvidas e sugestões

Espaço de troca entre os gestores registrou as seguintes ponderações:

- Operacionalização do sistema - registro de que a Secretaria do Foro está recebendo o e-mail para validação do ingresso e não o magistrado.
- Problema de servidores acima da limitação admitida na pandemia. Indagação de quem seria a responsabilidade - Diretor do Foro ou magistrado da unidade? Servidores presentes acima dos 30% no fórum.
- Sugeriu um email para sensibilizar os magistrados que não mostraram interesse em participar das reuniões.
- Sugeriu aperfeiçoamento do sistema de ponto, tendo em vista que à distância tem muito servidor que esquece de bater o ponto.
- Declarou que o Trabalho Não Presencial é o futuro, que a pandemia nos permitiu desconstruir a ideia de que o Trabalho Não Presencial não daria certo, inclusive para as atividades das Secretarias do foro. Parabenizou toda equipe responsável. Sobre o controle do ponto, informou que seria interessante futuramente uma comunicação entre sistemas, com integração de informações, considerando os afastamentos.
- Ponderou que esse período de pandemia é, de fato, uma oportunidade para amadurecer a relação com os magistrados e experimentar o Trabalho Não Presencial, havendo tempo hábil para construir a mentalidade que lhe seja favorável.
- Chefe de secretaria refere que o sistema de ponto eletrônico apresenta dificuldades para o controle da jornada. Sugere melhorar o sistema.
- Preocupação do Chefe de Secretaria para quando acabar a pandemia para não prejudicar um bom atendimento.
- Sugestão de melhoria no relatório de controle de frequência/ponto eletrônico.
- Possibilidade de alteração do Código de Normas na parte que prevê o controle de frequência pelo Chefe de Secretaria. Flexibilidade e alteração para a chefia imediata.
- Preocupação com os servidores que estão atuando de forma presencial. Solicitação de apoio à DGP (provimento de cargos) e à DS (foco na saúde e bem estar).
- Servidora refere sobrecarga aos servidores presenciais em virtude do home office "pandemia". Sugeriu ações a serem realizadas pela saúde quanto aos grupos de risco, para melhoria e reabilitação da saúde destes. Também solicitou atenção aos servidores presenciais
- Secretária do Foro destacou que o magistrado não é adepto ao trabalho não presencial.
- Secretário questiona sobre a responsabilidade em relação ao servidor em grupo de risco que está presencialmente.

Perguntas:

- Qual regime é admitido para chefes de cartório e chefes de secretaria?
- Qual equipamento/especificação será exigido para o home office?
- Há horário mínimo ou máximo para home office?
- Após a revogação da Res. n. 5 todos que quiserem podem retornar presencialmente?
- Exigência de ponto eletrônico é também para comissionados?
- Como se dá o cálculo de 70% para o setor administrativo da unidade?
- Secretaria do Foro permanecerá responsável pelo ponto?
- Qual será o procedimento para gestores patrimoniais?
- Oficial de Justiça e Avaliador pode realizar o home office? Na realização do parcial, não é possível flexibilizar a levada dos equipamentos para casa nessas categorias?
- O que significa tempo razoável para comparecer à unidade? Há algum critério objetivo? Muitos tem citado o tempo de 2 horas ou que é possível morar a 100km do Fórum. Existe alguma regra para isso? Ou é um ajuste direto com o gestor?
- Servidor comissionado, a exemplo de assessor de gabinete, também precisa bater ponto? E se o magistrado fizer questão que sua assessoria não bata ponto?
- Os magistrados estão sendo orientados acerca dos benefícios e, em caso positivo, caso ainda assim o pedido seja indeferido, o que o servidor pode fazer em caso de indeferimento? Existe algum recurso?
- Há previsão para retorno da contratação de estagiários? A estrutura administrativa está precária (cargos sendo extintos, vagas de estágio sem previsão de preenchimento).
- No caso de Secretarias de Foros com apenas um servidor e um estagiário, será possível a realização de home office parcial?
- Ainda sobre os bens, Res. 31, art 8 e art 16 vão de encontro a meu ver. Afinal, servidor em home office poderá ou não retirar os bens patrimoniais do fórum?
- No caso de um servidor estar com COVID, tem um formulário para preencher?
- Na secretaria somente um servidor e uma estagiária, poderia fazer home office integral?
- Necessário mesmo a aferição de temperatura na entrada dos prédios?
- Com o aumento significativo dos casos de covid-19 nas últimas semanas, existe a possibilidade do fechamento do atendimento presencial, a exemplo da Justiça Federal de Florianópolis (desde 5/11)?
- Durante a vigência da Resolução 5/2020 existe a obrigatoriedade de registro do ponto eletrônico?
- Ainda sobre home office e teletrabalho, os gestores da minha comarca estão tendo um pouco de dificuldade em aferir produtividade nos servidores nessas modalidades de trabalho. Haverá alguma capacitação específica para os gestores efetuarem as avaliações destes servidores?
- Agentes de portaria podem trabalhar no cartório?
- O prazo de 30 dias para definição sobre a manutenção em home office passa a contar após revogação da Res. GP/CGJ n. 5/2020? Vai haver sensibilização dos magistrados?
- Servidora que acumula função de oficial da infância e contadora, pode exercer o home office integral?
- Qual foi a motivação para obrigar os servidores a registrarem ponto eletrônico na Res. GP n. 31/2020?
- No horário especial para servidor em home office, o registro se dá nos moldes habituais (o mesmo para o regime presencial)?

- Qual o procedimento para migração de um regime para o outro?
- Como se calcula a meta do teletrabalhador parcial?
- É possível fazer home office parcial em unidade que conta com estagiário e um número reduzido de servidores?
- O magistrado tem que necessariamente concordar para o ingresso no Trabalho Não Presencial?
- Convocação para comparecimento e atuação presencial no home office precisa ser pelo gestor ou pode ser iniciativa do chefe de secretaria?
- Há previsão de duração da vigência da Res. GP/CGJ n. 5/2020, a fim de que o novo diretor do foro experimente o Home Office pandêmico?
- Há previsão de lockdown diante do quadro epidemiológico agravado?
- Há obrigatoriedade de ponto eletrônico para comissionados e ocupantes de cargos de chefia e direção?
- Sistema - servidora questiona se possível que a Secretaria do Foro ou a chefia imediata receba aviso de pendência via e-mail (chefe imediato defere, mas secretaria avisa em caso de pendência).
- Ponto eletrônico - há previsão de melhorias, como para a possibilidade de registro de afastamento, etc. (sistema interligado) e da opção de inserir ocorrências (inserção de uma coluna para informação manual)?
- Porque quem está em home parcial não pode levar equipamentos?
- Quem aprova no sistema do home office?
- Como aferir produtividade dos oficiais?
- Servidor em estágio probatório pode ingressar no teletrabalho? E sendo grupo de risco já pode ingressar?
- Como averiguar Acidente de trabalho em home office?



Na oportunidade, os Chefes de Secretaria:

- Declararam que o Trabalho Não Presencial é o futuro, que a pandemia nos permitiu desconstruir a ideia de que o Trabalho Não Presencial não daria certo, inclusive para as atividades das Secretarias do foro. Parabenizou toda equipe responsável.
- Agradeceram à Presidência, bem como às Diretorias de Gestão de Pessoas e de Saúde pelo empenho e ótimo trabalho realizado.
- Parabenizaram pela iniciativa do encontro e registraram que continuará o atendimento aos jurisdicionados com muita eficiência, com números positivos.
- Agradeceram a toda a equipe que tem atuado com tanta dedicação (elaboração das resoluções, portal, cartilha, videoconferências) e pelos cuidados da DGP com as pessoas.
- Elogiaram o material produzido pela equipe: "autoexplicativo!"

ENCONTROS COM CHEFES DE CARTÓRIO, DIRETORES, CHEFES DE DIVISÃO E DE SEÇÃO

23 de novembro a 11 de dezembro de 2020



Virou Notícia!

Trabalho não presencial é tema de encontros com chefes de cartório, de divisão e de seção



"A Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) e a Diretoria de Saúde (DS) promovem nas próximas semanas (23/11 a 11/12) encontros virtuais com chefes de cartório, de divisão e de seção de todo o Estado sobre o tema 'Trabalho Não Presencial no Poder Judiciário de Santa Catarina - PJSC'.

O principal objetivo dos encontros é abordar as novidades contidas na recente publicação das Resoluções TJ n. 17/2020, GP n. 30/2020, GP n. 31/2020 e GP n. 32/2020, editadas com a finalidade de aperfeiçoar e ampliar o trabalho não presencial no PJSC, bem como sanar dúvidas e trocar experiências sobre gestão de pessoas e saúde/ergonomia.

De acordo com a chefe da Equipe do Trabalho Não Presencial, Fernanda Joaquim da Silva Lipinski, será iniciada a terceira etapa dos encontros virtuais com os gestores. 'Os encontros estão sendo enriquecedores, pois além de sanar dúvidas acerca dos regimes do trabalho não presencial há a troca de experiências entre os gestores e sugestões de melhorias. A iniciativa da DGP, apoiada pela Presidência e pela Diretoria-Geral Administrativa, torna evidente a união de esforços de todos os integrantes da instituição e o comprometimento com a constante busca do bem-estar e da qualidade de vida dos colaboradores do PJSC, o que certamente resulta em excelentes índices de desempenho e de produtividade', assinala."

Chefes de Cartório

Considerações, dúvidas e sugestões

Espaço de troca entre os gestores registrou as seguintes ponderações:

- Impossibilidade de modalidade de home parcial para servidores enquadrados no risco vermelho durante a pandemia.
- Relato de que uma servidora (em sistema de revezamento) está levando o filho de 3 anos um dia por semana para o Fórum (12 às 19 horas) porque não tem com quem deixá-lo. Inclusive a servidora levou colchonete para a criança.
- Gestora informa que estagiário faz um período sozinho no cartório presencialmente (das 12 às 16 horas), porém ponderou que a vara é bancária com pouco atendimento ao público (1 por semana).
- Gestora refere já ter estabelecido revezamento para teste, conforme se dará adiante no home office.
- Relatou ser uma pessoa falante, que gosta de estar com os colegas e que o início da pandemia foi difícil. Sentia dificuldade em delegar, que atendimento telefônico e de whatsapp é sobrecarregado.
- Relatou sua preocupação com o nível de stress das servidoras que são mães (uma delas com desabafo de ideação suicida).
- Considera o Trabalho Não Presencial uma conquista do PJSC e, embora esteja enfrentando dificuldades com os sistemas de telefonia, reconheceu o tremendo esforço que a Diretoria de Tecnologia da Informação tem envidado para atendê-los.
- indicou problemas para acessar o ponto eletrônico quando já acessado uma vez ao dia (ex.: servidor com horário não corrido, ida ao médico, etc.)
- Informou que manterá contato com a DS para instruir seus servidores quanto à ergonomia (prevenção).
- Preocupação com depressão, dores de coluna, emocional do servidor, etc. Revelou angústia com a situação. Dificuldade de gerir à distância. Refere que muitas portas de atendimento foram abertas, o que sobrecarrega os servidores. Talvez abrir uma forma somente, para que a equipe possa melhor se organizar.
- Sistemas da telefonia - necessário aprimoramento. Sugestão de um celular disponibilizado por unidade. Entendem que o aplicativo no computador dificulta o atendimento (ligações são perdidas).
- Vê algumas dificuldades práticas: 1) o sistema do home office inicialmente não permitia o ingresso de servidores cedidos; 2) acha necessário que haja uma capacitação para ingresso no home office; 3) entende que alguns magistrados vêem o teletrabalho como um "bicho papão"; 4) os equipamentos da unidade são obsoletos, contam mais de 9 anos de uso; 5) EPROC não possui leitura de digital, fazendo-se precário para apresentação de apenados
- Demonstraram preocupação com os sistemas de telefonia e com obsolescência dos equipamentos, bem como com a qualidade do atendimento ao público.
- Necessidade de liberação de wi-fi nas comarcas.

- Dificuldade no treinamento dos servidores à distância, inclusive cedido.
- Preocupação com o distanciamento dos servidores em home office e a participação no plantão judicial.
- Relatou caso delicado de servidora que teve decisão de devolução de valores (desconto). Treinamento de gestores para acompanhamento do servidor em teletrabalho.
- Relatou que tem uma servidora com interesse em teletrabalho mas como sua unidade é bem em dia, tem receio de não saber o que passar para a servidora. Trocou experiências sobre acordo com servidora em teletrabalho em termos semelhantes ao home office.
- Compartilhou uma experiência negativa sobre servidor em tele que trabalhava "errado" apenas para fazer número para o cumprimento da meta. Houve troca sobre experiências no encontro sobre desafios no monitoramento da qualidade do trabalho produzido pelos servidores em teletrabalho.
- Ressaltou a necessidade de realização de estudo a fim de ajudar os gestores a fim de avaliar e gerir a produtividade com qualidade da equipe.
- Necessidade de melhorias no sistema do ponto eletrônico.
- Possibilidade de contadora colaborar com atividades do cartório presencialmente em razão do revezamento adequado nas modalidades parciais.
- Controle de comparecimento presencial do servidor em home office parcial.
- Impossibilidade da retirada de equipamentos para home office parcial.
- Projeto para elevação da gratificação de Chefes de Cartório diante do aumento progressivo das demandas de gerenciamento, inclusive à distância.
- Investimento na capacitação.
- Excesso de serviço para o cartório/cabe à parte procurar as informações (Bacen, Sidejud, etc.). Pedido para tornar o Sidejud mais fácil (conexão e acesso do extrato pelas partes).
- Chefe de cartório sugeriu orientação aos gestores quanto ao estabelecimento de meta para o home office/Eproc.
- O trabalho não presencial resolverá inclusive a situação de constante rotatividade de servidores.
- Chefe de Cartório relatou que o magistrado colocou todos os servidores do gabinete em home office e pediu para os servidores de cartório atenderem as ligações.
- Experiência positiva em projeto de ferramentas de comunicação corporativa em estudo pela DTI e solicitou agilidade na contratação. Comentou sobre a facilidade de trabalho em home office. Refere somente dificuldade com a quantidade de servidores, pois ocorreu 4 aposentadorias, porém com a reposição ficará equilibrado.
- Relatou que trabalha em unidade criminal e que está muito preocupada com colegas chefes de cartório: medo, dor, assédio moral, doença, trabalho mais de 15h por dia, sem direito a desconexão.
- O nosso problema maior é o BNMP e as inconsistências de dados entre o SISP e a Receita Federal.
- Necessidade de orientação próxima, com as particularidades dos servidores e quadro reduzido tem inclinado o gestor da unidade a não deferir Trabalho Não Presencial para nenhum servidor da equipe. Sugeriu que o TJ verifique quais unidades têm um maior volume de atendimentos e distribuir mais servidores (JEC Palhoça conta com apenas 3 servidores) e que seja promovida a integração de todos os sistemas de apoio judicial. Elogiou a iniciativa do TJ em fazer reuniões focadas na ponta, no primeiro grau (na sua percepção pela primeira vez).
- Compartilhou experiência de sua equipe para aprimoramento da comunicação por meio de grupo de whatsapp, oportunizando que a ajuda seja realizada de forma coletiva.
- Relato de rodízio para atendimentos presenciais e audiências, modelo de trabalho que tem ocorrido com sucesso.
- Relato de que antes da pandemia o esgotamento com os atendimentos era muito maior e que atualmente conseguem prover todos os atendimentos por telefone, whatsapp, com quase zero atendimento presencial. Elogio aos resultados que culminaram no apoio incondicional do gestor (magistado) da unidade.
- Relato de equipe muito eficiente. As audiências estão correndo bem e a equipe está bastante à vontade.
- Relato de experiência difícil em JECrim e violência doméstica: Chefe de cartório ficou com depressão, está se cuidando e as coisas estão melhorando com o tempo. Apontamento de que comunicação por muitos meios está sobrecarregando (advogados inclusive descobriram seu telefone pessoal e a procuram em qualquer dia e hora). Relatou que realizam reuniões semanais para ver como todos estão e sugeriu a realização de outro encontro como esse quando revogarem a Res. 5/2020.

Perguntas:

- Haverá trabalho presencial também após a pandemia?
- Gabinete e cartório podem se unir no rodízio do atendimento? Estão tendo 1 ou 2 atendimentos por semana apenas. Questionou se há previsão de redução do horário de atendimento.
- Acreditam ser viável um calendário que não seja fixo e envolva a equipe toda?
- Compartilhamento da estação de trabalho: está apenas com um computador na unidade que é do estagiário e outros que são de acesso remoto, como fazer? Plano de trabalho, como construir?
- O gestor tem a autonomia de negar o pedido?
- Equipamentos já podem ser levados para casa?
- E podemos fazer um acordo informal na unidade, por exemplo, deferir o home integral, mas acordar que o servidor auxilie de forma presencial por alguns dias, ou horários específicos?
- Quem é do grupo de risco e já pegou Covid pode retornar ao trabalho presencial?
- O controle de ponto eletrônico é obrigatório, mesmo quando se tem o cumprimento das metas de trabalho por todos da equipe?
- Quanto à meta de produtividade, há previsão de estudos de meta padrão para os cartórios?
- Servidor em situação de risco pode ingressar no home office parcial e ficar os 4 dias úteis mínimo exigidos em casa?
- Há previsão de treinamento/curso para o Eproc?
- Há prazo para o servidor, que ingresse no home office parcial, devolver o equipamento cedido em razão da pandemia?
- Unidade em que servidor divide atividade em contadoria e atividade em cartório durante o dia. Poderá ingressar no home office parcial e fazer revezamento com o outro servidor?
- É vedado atendimento telefônico pelo servidor em teletrabalho?
- Uma servidora que deseja entrar em teletrabalho, o plano de trabalho estipula apenas meta de produtividade ou é possível colocar outros termos de acordo (p.e. Não deixar nenhum processo parado por mais de 60 dias)?
- É possível revezamento e 100% da equipe em TNP? Estagiários podem também?
- Como se permitir o Home Office para o estagiário, vedando que ele figure na escala de atendimento, se ele depende de um acompanhamento pedagógico?
- O terceirizado entra nos 30% para ficar presencialmente fazendo atendimento no cartório?
- Nos 70% em TNP, conta todo mundo? Servidor em teletrabalho pode seguir fazendo audiência virtual?
- É possível substituição de chefia de cartório por servidor em home office?
- Por que há impossibilidade da retirada de equipamento por servidor em home office parcial?
- E caso o equipamento de informática cedido seja atingido por relâmpago?
- Qual o procedimento para servidor cedido ingressar no home office?
- Há algum projeto em discussão no Tribunal acerca da elevação da gratificação dos Chefes de cartório em razão do aumento progressivo das demandas de gerenciamento, inclusive em relação ao distanciamento das pessoas, que exige novas metas de gerenciamento?
- Nos casos de férias fracionadas, em que o servidor só goze de 10 dias naquele mês. O número mínimo de dias no presencial é alterado? ou permanece no mínimo 4?
- Contadora pode fazer o home office integral?

- O Magistrado que não é adepto ao trabalho não presencial pode negar o ingresso no regime para toda a equipe?
- Existe uma previsão de flexibilização dos participantes do home office parcial poderem levar o computador de trabalho para casa, mediante termo de compromisso? Uma vez que é exigido apenas 4 dias por mês presencial. Parece um pouco contraditório estimular o home office mas o servidor ter que adquirir a própria estação de trabalho.
- O chefe de cartório pode ingressar no home office?
- Magistrados poderão estar em home office?
- Retorno do atendimento presencial: Precisa ter alguém presencialmente em todo o expediente? (Atendem no máximo 2 servidores por semana)
- Duas chefes de cartório questionaram sobre o estudo de produtividade mínima, que seria interessante a retomada, inclusive para cooperação de servidores entre as unidades/comarcas
- Servidor cedido para Home Office, qual o procedimento?
- Tempo razoável de deslocamento, há alguma referência?
- Ajuda de custo para aquisição de equipamentos?
- Há possibilidade de rever a vedação de retirada de equipamentos pelo servidor em home office parcial e de reposição para servidor em home office integral?
- Expôs positivamente sobre o atendimento agendado e questionou se há possibilidade de manutenção.
- Servidor em grupo de risco pode realizar atualmente o Home Office Parcial?
- É obrigatório registro de ponto na vigência da Resolução GP/CGJ n. 5/2020?
- Há possibilidade de benefício para custeio de internet?
- Os Chefes de cartório podem fazer home office parcial?
- Como serão as audiências após a pandemia?
- Como avaliar a produtividade considerando que cada um produz de uma forma diferente?
- Servidor em home office pode fazer horário especial?
- Sinto dificuldade em controlar a produtividade dos servidores.. qual a melhor ferramenta? pelo Eproc? Pelo BI?
- Há possibilidade do servidor em teletrabalho cumprir atos via telefone?



Na oportunidade, os Chefes de Cartório:

- Relataram entusiasmo, estar bastante a par da situação dos regimes desde os encontros do Projeto Mães do Judiciário e que sua equipe está bastante serena, acompanhando o quadro da pandemia para tomar as decisões em tempo oportuno.
- Sustentou que ficou muito contente com a publicação das resoluções, contemplando também as chefias. Achou bom que tenha sido delimitado, pra que a chefia cobre o registro do ponto eletrônico apenas sob a égide da Res. 31/2020.
- Em resumo, posso dizer que o bom senso, o plano de trabalho e uma ótima conversa nos dois regimes: teletrabalho e home darão grande resultado. Experiências ótimas.
- Destacaram a importância de dar poder e autonomia dos gestores.
- Elogiaram o esforço do TJ e fim de proporcionar tantas modalidades de trabalho.
- Destacaram ser a maior mudança no Judiciário.
- Parabenizaram pela coordenação e pelo cordial atendimento.
- Registraram a qualidade dos esclarecimentos.
- Ressaltaram que a qualidade de vida do servidor reflete diretamente na produtividade e, por consequência, na imagem do Judiciário.
- Elogiaram a iniciativa do encontro realizado para apresentar as resoluções do trabalho não Presencial
- Relataram as experiências positivas: o trabalho não presencial resolverá inclusive a situação de constante rotatividade de servidores.
- Referiram que as resoluções trouxeram novo conceito de equipe, que facilita o gerenciamento.
- Declararam ser "muito bom saber que podemos contar com o apoio e proximidade da Equipe do Trabalho não Presencial, que será importantíssima e com papel fundamental neste novo momento, conjuntamente e alinhadas com as serventias no PG".
- Consideraram o Trabalho Não Presencial uma conquista do PJSC e, embora estejam enfrentando dificuldades com os sistemas de telefonia, reconheceram o tremendo esforço que a Diretoria de Tecnologia da Informação tem envidado para atendê-los.
- Parabenizaram pela exposição e agradeceram a todos que proporcionaram o evento.
- Elogiaram a iniciativa do TJ em fazer reuniões focadas na ponta, no primeiro grau (na sua percepção pela primeira vez).

Diretores, Chefes de Divisão e de Seção

Considerações, dúvidas e sugestões

Espaço de troca entre os gestores registrou as seguintes ponderações:

- O mérito da pandemia foi levar todo mundo pro mesmo lugar, com reuniões virtuais, aproximando pessoas, dirimindo dificuldades com a distância, economizando inclusive. Relatou o desafio de receber servidores novos durante a pandemia.
- Desde setembro, ao retornar para o trabalho presencial, tenho enfrentado sérias dificuldades para me comunicar com minha equipe em trabalho não presencial. O período em que trabalhei na minha casa, minha comunicação era melhor. Aqui não posso ter cam, a internet de meu celular apresenta problemas por conta da localização de minha sala de trabalho...Por vezes, preciso sair do TJ correndo para participar de reunião na minha casa.
- Tem sido um grande desafio para todos nós, a depender da realidade de cada servidor, então temos experimentado ter mais empatia e bom sendo entre todos os servidores, bem como qualidade de vida. Relatou a experiência de receber novos servidores na unidade durante a pandemia, bem como de uma vaquinha para que um estagiário pudesse comprar um computador e não ter seu contrato rescindido. Considera importante investir na documentação das atividades para treinar esses novos servidores (gestão do conhecimento).
- Diretoria de Saúde (dentistas, enfermeiros, etc.), Diretoria de Infraestrutura (transporte, etc.) e Divisão de Arquivo destacaram a necessidade da atividade presencial em determinados setores.
- Patrick Padilha (Divisão de Apoio à Gestão e Governança de TI) destacou que a DTI está buscando novas ferramentas para fomentar a comunicação facilitada e o trabalho colaborativo.
- Ponderou-se que o estagiário sem condições de adquirir o equipamento não poderá exercer suas atividades via home office.
- Chefe de Seção relatou não vislumbrar a possibilidade do teletrabalho no setor diante da necessidade do atendimento telefônico.
- Ressaltou que com as informações apresentadas pode perceber que tem a possibilidade de ingressar no home office.
- Ricardo (DTR Penal) registrou que no caso o local de trabalho é indiferente, já que os processos são digitais e não há atendimento ao público externo (é feito pelos cartórios).
- Sugeriu-se estender o whatsapp business para servidores em teletrabalho.
- Apontaram-se problemas na disponibilidade dos ramais de telefone.
- Márcio (DTI) - comentou sobre o planejamento da DTI quanto às ferramentas de comunicação para 2021 e acerca do sistema de telefonia.
- Alguns setores ainda são resistentes à mudança. Necessária sensibilização.
- Chefe de Seção demonstrou preocupação quanto à devolução dos equipamentos pela unidade e perguntou se há um prazo definido.



Perguntas:

- Quando se diz unidade, para fins de porcentagem para o trabalho não presencial, considera-se seção por seção ou pode ser considerada a divisão?
- Não há previsão de revogação da Res. n. 5?
- Existe alguma perspectiva para melhoria dos equipamentos de informática aqui no TJ para este novo cenário?
- O termo de responsabilidade é outro que não o da res. 5?
- Limitação 70% - unidade administrativa = diretoria?
- Setor que não tenha atendimento poderá alcançar atingir 100% de forma integral?
- 4 dias previstos no acordo de trabalho podem ser sem definição dos dias da semana que serão cumpridos?
- Há possibilidade de solicitar a presença do servidor em home office para reunião, com prazo razoável, independentemente do número de dias presenciais acordados?
- Há previsão de permutas/remanejamento de servidores voltadas à fomentar o trabalho não presencial?
- Como se opera o controle da produtividade - acompanhamento semestral?
- Há extensão para os estagiários, inclusive sobre o fornecimento de equipamentos?
- Quando terá início a exigência do ponto eletrônico?
- Há possibilidade de limitar as modalidades para a equipe?
- Não há exigência de ponto eletrônico no home office decorrente da pandemia?
- O limite anual de migração é apenas entre as modalidades e não entre os regimes?
- Há possibilidade do servidor em teletrabalho migrar para o home office?
- Ponto eletrônico durante a pandemia?
- Qual protocolo de higiene para compartilhamento de estações de trabalho?



Na oportunidade, os Diretores, Chefes de Divisão e de Seção:

- Afirmaram ter gostado muito da apresentação, do detalhamento das diferenças.
- Destacaram que a experiência do home office têm trazido ótimos resultados.
- Elogiaram a iniciativa da Administração em proporcionar maior flexibilidade/autonomia aos gestores e aumento de maturidade na gestão das equipes.
- Marcos Rodolfo da Silva (Divisão do Arquivo) registrou que essa troca de experiência deve ser renovada para avaliar inclusive a implementação dos regimes nas equipes.
- Demonstraram a satisfação em ver o TJSC focando no bem-estar do colaborador e no incremento da tecnologia.
- Servidora Vanessa Peres Assunção migrou do teletrabalho para o home office e elogiou a funcionalidade (facilidade e agilidade) da plataforma do global no novo regime.
- Destacaram, como pontos positivos, a perda de tempo com deslocamento para o trabalho não presencial, o aumento da produtividade e o maior contato com a família.
- Elogiaram o atendimento, considerando muito produtivo, e ressaltaram a necessidade da realização de outros encontros adiante por se tratar de algo novo, com o surgimento de outras dúvidas e muitas novidades.
- Destacaram, ainda, que em casa a vontade de produzir é amplificada e a satisfação imensurável.
- Ingrid (SDD) ressaltou que é a realização de um sonho e que é possível a gestão à distância (inclusive na capacitação de novos servidores).
- Juliana (DS) expôs a melhoria na qualidade dos relatórios elaborados pelos psicólogos (maior concentração).
- Rosana (Protocolo Judicial) comentou que a equipe permanece unida e a produtividade mantida.
- Rejane (Seção de Infraestrutura da Academia Judicial) comentou ser um privilégio trabalhar em casa.
- Cumprimentaram pela iniciativa do encontro, muito esclarecedor e proveitoso.
- Agradeceram pelas experiências compartilhadas, pelas dúvidas sanadas e pelo importante conteúdo administrado durante o encontro.
- Chefe de Seção Jandira revelou que o trabalho desempenhado pela DGP conforta o coração, transmite segurança por saber que se preocupam com a existência dos colaboradores e proporciona ao servidor trabalhar e viver melhor. Registrou gratidão pelo auxílio prestado.
- Registraram ser uma experiência maravilhosa e ressaltaram a importância da relação de confiança entre servidor e gestor.
- Registraram agradecimento pela dedicação da equipe.

RESULTADOS DOS ENCONTROS



Virou Notícia!

Em um mês, DGP realiza 51 encontros virtuais para debater trabalho não presencial



A Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP), do Poder Judiciário de Santa Catarina, realizou 51 encontros virtuais, com 525 participantes, entre os dias 9 de novembro e 11 de dezembro. Em pauta, a apresentação das quatro novas resoluções do trabalho não presencial (TJ n. 17/2020, GP n. 30/2020, GP n. 31/2020, GP n. 32/2020), que instituíram o regime do home office, trouxeram inovações no regime de teletrabalho e aumentaram o limite de servidores em trabalho não presencial ao patamar de 70%.

Além disso, os encontros serviram para tirar dúvidas sobre o trabalho não presencial, ouvir sugestões dos gestores e também oportunizar a troca de experiências, tanto sobre gestão de pessoas quanto de saúde e ergonomia. Integrantes da Diretoria de Saúde acompanharam todos os encontros. Foram 15 reuniões com magistrados, uma com diretores e coordenadores, seis com chefes de secretaria, três com chefes de divisão, cinco com chefes de seção e 21 encontros com chefes de cartório. Para a coordenadora da equipe responsável pelo Programa de Trabalho Não Presencial no Poder Judiciário de Santa Catarina, Fernanda Joaquim da Silva Lipinski, "esta foi mais uma oportunidade para dialogar com os magistrados e gestores, ouvi-los, esclarecer as dúvidas e lembrá-los de sua autonomia". Fernanda destaca que os gestores são o coração do Programa do Trabalho Não Presencial, assim como de qualquer unidade, essenciais para que tudo transcorra bem. "Os servidores e magistrados das comarcas valorizaram de maneira especial a iniciativa do TJ", conta Fernanda. Já há vários pedidos para que os encontros continuem no semestre que vem.

Um dos assuntos discutidos nos encontros foi a diferença entre teletrabalho e home office. No teletrabalho, a principal diretriz é a produtividade, ou melhor, é a meta diária de produtividade. O servidor tem flexibilidade de horários e lhe é vedado o atendimento telefônico. Já no home office, a diretriz é o cumprimento da jornada de trabalho. "É como se a gente levasse a cadeira do TJ para casa", brinca Fernanda, "e mantivesse todas as demais condições: ficar à disposição do gestor durante o expediente, ficar disponível para atendimento telefônico e cumprir a carga horária".

O programa de teletrabalho foi instituído no Poder Judiciário catarinense em 2014 e hoje é referência nacional. É estruturado em três pilares: incremento da produtividade, aumento da qualidade do trabalho e melhoria da qualidade de vida do servidor. Agora, as novas resoluções abriram o leque de opções para os servidores. Eles podem escolher o regime que melhor se adequa ao seu perfil. O servidor, claro, deve conversar com o gestor da unidade para ver se é bom para a unidade também. Fernanda ressalta que o trabalho não presencial deve ser bom para as duas partes. "É uma via de mão dupla", conclui.

A promoção dos encontros com Gestores para tratar do Trabalho Não Presencial foi uma oportunidade enriquecedora, que proporcionou integração, acolhimento, aproximação de todos os participantes, desde o Gabinete da Presidência até a comarca mais distante.

O conteúdo levado aos colegas foi recebido com grande satisfação, inspirando novas perspectivas sobre os modelos de trabalho e encorajando a constante busca pelo aprimoramento e humanização da gestão de pessoas.

As constatações documentadas, por conseguinte, nortearão a Administração em iniciativas para o ano de 2021, sempre primando pelo recurso mais importante da Instituição.



Equipe do Trabalho Não Presencial
Seção de Análise de Cargos
Divisão de Gestão de Cargos
Diretoria de Gestão de Pessoas
Poder Judiciário de Santa Catarina