

## Anexo - Detalhamento da Prática

**Órgão/unidade:** Tribunal de Justiça do Amazonas (TJAM)/ Divisão de Gestão de Pessoas (DVGP)

**Responsável:** Mauro Saraiva Barros Lima (Diretor) / **e-mail:** mauro.lima@tjam.jus.br

**Tema:** 4 (*Valorização e Ambiente de Trabalho*) ; **Subtema:** *Promoção de Saúde*

**Nome da prática:** *A triagem de servidores elegíveis para ingresso no programa de teletrabalho como caminho para melhoria nas condições de saúde*

### **1. Identificação do problema**

Um dos benefícios que o programa de teletrabalho proporciona é a possibilidade da melhoria na qualidade de vida dos servidores do judiciário. Sobre esses efeitos, a prática tem demonstrado que a adoção do modelo promove a redução no índice de absenteísmo (avaliando-se o aumento de produtividade dos teletrabalhadores), a inclusão de servidores PCDs (Pessoas Com Deficiência) e outros efeitos positivos sobre os servidores com alguma restrição relacionada à saúde, em caráter temporário ou crônico, possibilitando a adoção de medidas preventivas e em situações mais graves de doenças diversas ou eventualmente ocasionadas pelo ambiente de trabalho ou estresse.

Com esse objetivo, a DVGP tem adotado como protocolo a identificação prévia (triagem) de perfis de servidores para ingresso no programa de teletrabalho, por motivos de saúde ou de alguma restrição para a realização do trabalho presencial, possibilitando a promoção da saúde, a redução nos efeitos incapacitantes e na perda de rendimento no trabalho, bem como o aumento na qualidade de vida.

### **2. Métodos e técnicas adotados no desenvolvimento das ações**

Sobre a triagem para identificação de servidores elegíveis para ingresso em programas de teletrabalho, por motivo de doenças ou de restrições relacionadas às questões de saúde, seguem algumas análises feitas conjuntamente pela equipe multiprofissional que acompanha o programa (psicólogas, setor médico e DVGP):

- i) análise do perfil da unidade (tarefas, ambiência, instalações e equipamentos);
- ii) perfil do candidato (cargo, atribuições, condições físicas e perspectivas);



iii) requisitos legais previstos nas Resoluções nº 227/2016-CNJ e 04/2017-TJAM;

iv) número de atestados médicos e ausências frequentes por motivos de saúde (fisioterapia, uso de medicamentos, tratamentos e condições socioeconômicas);

v) acompanhamento de cônjuges, filhos pequenos, idosos e outros em tratamento de saúde e que necessitam da presença do servidor.

Os perfis são identificados por meio do conhecimento pela DVGP de processos administrativos abertos, acompanhamento das licenças/afastamentos para tratamento/acompanhamento de saúde, informes provenientes do setor médico e entrevistas feitas com gestores das unidades envolvidas.

### **3. Resultados e benefícios alcançados**

Um dos casos que foram resultado dessa triagem refere-se a um servidor que há seis anos foi acometido por grave problema de saúde (encefalomielite em decorrência de rara reação autoimune pós-vacinal), tornando-se usuário de cadeira de rodas e com outros problemas em decorrência de sua condição. Por utilizar sonda, e devido ao uso prolongado de alguns medicamentos, o servidor necessitava de uma estrutura adequada e diferenciada na instituição (banheiro apto para correta assepsia, higienização, privado e diferente daquele utilizado pelo público em geral, bem como outros critérios que o caso requeria), o que não acontecia de forma plena, deixando-o facilmente vulnerável ao acometimento de infecções contínuas e gradativamente crescentes em termos de gravidade no decorrer do tempo.

Tal situação estava comprometendo seu quadro geral de saúde, obrigando-o a apresentar diversos atestados médicos. No período do tratamento, as infecções agravaram-se e a dosagem de antibióticos aumentou muito no decorrer do tempo, o que levou a equipe médica a sugerir até mesmo sua aposentadoria! Todo esse cenário trazia como consequências reiterados afastamentos, baixa autoestima, preocupação dos colegas e sentimento de perda de dignidade relatado pelo próprio servidor, considerado de alta produtividade e muito comprometido com os seus deveres, conforme relatos de sua chefia imediata.

A possibilidade do teletrabalho para esse caso específico reforçou o fato de que a triagem da equipe que acompanha o programa permite a melhoria na qualidade de vida dos servidores e impede a perda/redução da força de trabalho para a

instituição. Tal afirmativa está no relato da gestora do teletrabalhador mencionado no caso em tela:

"A ausência dele impactava muito nas atividades da equipe e nas minhas [...] não tinha alguém que absorvesse tudo que ele fazia, porque todo mundo é muito sobrecarregado. E ele sempre produzia muito [...] dizem que sentimos falta de uma pessoa quando ela se ausenta [...] no caso dele, até por ser um servidor muito responsável, foi muito sofrido pra todos nós em todos os sentidos. Pela ausência do colega e pela sobrecarga de trabalho. Pra ficar menos pesado para o grupo, diluí o trabalho dele com outros servidores [...] pra vara o teletrabalho foi sensacional porque não o perdemos, os demais voltaram a produzir em seus trabalhos específicos e ele tá muito mais feliz e mais saudável".

#### **4. Custos e recursos envolvidos na implementação**

Para a realização do processo de triagem de servidores elegíveis para ingresso por motivos de saúde não há custo financeiro envolvido. O tempo despendido para tal atividade consiste no estabelecimento do protocolo de triagem, conforme explanado no item 2, dentro das rotinas diárias desenvolvidas pela DVGP e pela equipe que gerencia o programa de teletrabalho.

#### **5. Características inovadoras da prática**

Como característica inovadora observa-se a inclusão de um procedimento/rotina de trabalho voltado para as políticas de atenção à saúde dos servidores sob o acompanhamento da DVGP do tribunal, bem como da equipe multiprofissional que faz o acompanhamento do programa de teletrabalho no TJAM.

#### **6. Tempo de implementação**

O tempo de implementação envolve o estabelecimento dos critérios de elegibilidade de servidores nas condições apresentadas, bem como o atendimento dos requisitos previstos nas Resoluções nº 227/2016 - CNJ e 04/2017 - TJAM, além da habilitação em curso de formação obrigatória para gestores e teletrabalhadores.

OBS.: Período máximo de implementação entre a identificação do perfil do servidor, realização do curso e ingresso no programa de teletrabalho: 90 (noventa) dias.



## 7. Dificuldades encontradas e como superamos

Eventual resistência dos superiores hierárquicos ou o não entendimento dos benefícios que o programa de teletrabalho pode gerar para os servidores e a instituição. Tal empecilho é contornado quando os atores (candidatos a teletrabalhadores e futuros gestores) participam do curso de habilitação para ingresso no programa.

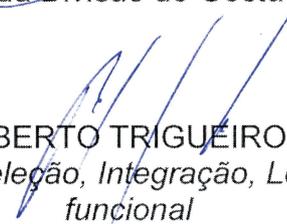
## 8. Potencial de replicação da prática em outros órgãos

O modelo já está amplamente testado e pronto para ser replicado em qualquer tribunal, podendo ser inserido tanto em instituições que já adotam, quanto naquelas que iniciarão programas de teletrabalho, permitindo a inserção da prática para os casos de novos servidores teletrabalhadores (modelo "a partir de agora") e para os que já estão laborando por meio do *home office* (modelo de reciclagem). O TJAM se coloca à disposição para orientar a formulação da prática junto aos tribunais.

### Autores



MAURO SARAIVA BARROS LIMA  
*Diretor da Divisão de Gestão de Pessoas*



ROBERTO TRIGUEIRO GALVÃO  
*Chefe do Setor de Seleção, Integração, Lotação e Acompanhamento funcional*



**Apoio**  
MESSIAS AUGUSTO LIMA BELCHIOR DE ANDRADE  
*Secretário-Geral de Administração*



**Aprovação**  
Desembargador YEDO SIMÕES DE OLIVEIRA  
*Presidente do Tribunal de Justiça do Estado do Amazonas*