

## **8. Detalhamento da prática**

### **• Identificação do problema**

Por meio da Política de Gestão de Pessoas do TST, instituída pelo ATO.TST.GP.Nº 668/2011, foram definidas as premissas, os limites e os pontos focais de atuação da área e as ações que devem primar pelo estímulo ao desenvolvimento de profissionais competentes, motivados e comprometidos com os objetivos do Tribunal.

Nesse norte, o TST instituiu uma comissão temática que realizou estudos e propôs medidas destinadas ao aperfeiçoamento e modernização do seu modelo de gestão de pessoas. Desses estudos, originaram-se diversas propostas que visavam alavancar o desenvolvimento dos subsistemas da área, tais como Gestão de Desempenho, Educação Corporativa, Seleção e carreira, entre outros.

Assim foi estabelecido um Programa de Modernização do Modelo de Gestão de Pessoas, envolvendo, entre outras ações, a implementação do teletrabalho, com o objetivo de proporcionar aos servidores maior flexibilidade de sua jornada, de forma a contribuir com a sua qualidade de vida e valorização, gerando, ainda, motivação e incremento de produtividade.

### **• Métodos e técnicas adotadas no desenvolvimento das ações**

Para a implementação do teletrabalho, foram adotadas as seguintes práticas:

- Elaboração dos fluxogramas dos procedimentos e passos para a implementação do teletrabalho nas unidades;
- Elaboração de termos de adesão ao Teletrabalho para formalização pela áreas interessadas em implementar o teletrabalho;
- Elaboração de Manual sobre as principais regras do Teletrabalho;
- Divulgação do Programa por meio de memorandos circulares e intranet
- Publicação dos Expedientes de autorização dos servidores indicados ao teletrabalho;
- Realização de reunião de acompanhamento do teletrabalho com gestores e teletrabalhadores;

- Definição e disponibilização do formulário de planejamento e monitoramento da meta para utilização pelos gestores das unidades;
- Exame das informações prestadas em relatório periódico encaminhado pelas unidades e elaboração de relatório compilado a ser encaminhado à Comissão de Gestão do Teletrabalho para análise dos resultados alcançados e
- Realização de reunião com os gestores do Tribunal visando a apresentar os resultados alcançados e realizar divulgação sobre o teletrabalho.

Após a implementação inicial, foram acrescentadas as seguintes atividades à metodologia:

- No processo de seleção dos candidatos ao teletrabalho:
  - Realização de análise do perfil do candidato acerca das competências requeridas para o trabalho remoto pela área de gestão de pessoas;
  - Análise clínica da área médica para verificar condições de saúde favoráveis ao teletrabalho.
- Durante a atuação em teletrabalho:
  - Acompanhamento do teletrabalhador para verificação de competências requeridas para o trabalho remoto pela área de gestão de pessoas;
  - Análise clínica da área médica para verificar condições de saúde favoráveis ao teletrabalho.

#### • **Resultados e benefícios alcançados**

Incremento de produtividade de, no mínimo 15%, sendo relatados por algumas chefias o aumento de 20% no desempenho dos servidores.

Os gestores continuam verificando os benefícios relacionados à qualidade de vida dos teletrabalhadores, especialmente no que diz respeito à redução de gastos (economia com transporte, alimentação e roupas, por exemplo), à família (maior tempo de convivência com a família) e à saúde (maior tempo disponível para a prática de exercícios físicos e a possibilidade de uma alimentação mais saudável, preparada em casa), resultando, ainda, numa

maior satisfação pessoal com o trabalho desempenhado e realização profissional como um todo.

• **Custos e recursos envolvidos na implementação**

O projeto não possuiu custos diretos de implantação, uma vez que foi desenvolvido pelos próprios gestores e servidores do Tribunal, utilizando como insumo informações do próprio Órgão.

• **Características inovadoras da prática**

A possibilidade de realização de tarefas em domicílio e o estabelecimento de uma jornada flexível e dinâmica para os servidores públicos do judiciário representou uma iniciativa inovadora do TST, pois é uma ferramenta que visa o aumento de produtividade, na medida em que otimiza o alcance de resultados, e proporciona uma melhora da qualidade de vida dos servidores sem custos para a instituição. No tocante aos processos de trabalho, pode-se afirmar que, diversas áreas repensaram suas metodologias de trabalho, na medida em que implantavam o teletrabalho, pois buscaram meios para tornar suas atividades passíveis de mensuração.

• **Tempo de implementação**

O Teletrabalho foi implementado em caráter de projeto piloto durante um ano (de 2012 a 2013) e após a confirmação dos resultados exitosos foi autorizado a continuidade da modalidade pela Presidência deste Tribunal, tendo obtido significativa adesão ao longo desses anos.

• **Dificuldades encontradas durante a implementação, se houver, e como foram superadas**

**Para os gestores:**

- Definição de metas para os postos de trabalho
- Adequação dos perfis dos servidores à modalidade
- Exigência de maior gerenciamento

- Dificuldade em motivar os servidores a participarem de capacitações presenciais

**Para os servidores:**

- Possibilidade de diminuição do sentimento de pertencimento à instituição
- Compatibilização da família em relação ao trabalho
- Cumprimento de maior produtividade

Ações para superação das referidas dificuldades dizem respeito à realização, por parte da área de gestão de pessoas, de reuniões para fornecimento de orientações específicas a gestores e servidores e a realização de capacitações para desenvolvimento de competências necessárias ao teletrabalho.

**• Potencial de replicação da prática em outros órgãos**

Considerando os resultados exitosos, o TST passou a ser referência para outros Tribunais, que solicitaram reuniões de benchmarking para repasse de experiências e dessa forma foram reconhecido o sucesso da experiência deste órgão.