

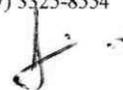
EXCELENTÍSSIMO SENHOR PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

O Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário de MS – **SINDIJUS-MS**, representado pelo seu presidente Fabiano Reis de Oliveira vem respeitosamente à presença de Vossa Excelência, expor e requerer o que se segue em relação a **necessidade de regulamentação do trabalho remoto** em relação aos servidores lotados na Central de Processamento Eletrônico que residem nas comarcas do interior do Estado.

Na última década o TJMS iniciou o projeto da Central de Processamento Eletrônico (CPE), com o objetivo de otimizar os trabalhos com a padronização, especialização e descentralização, combinados com a inovação do processo eletrônico, culminando na centralização no prédio físico do Centro Integrado de Justiça (CIJUS).

Essa forma de trabalho inovadora se adaptou perfeitamente ao teletrabalho e ao trabalho remoto, pela sua natureza eletrônica e padronizada que facilita a mensuração da produtividade.

Desde que foi instituído e regulamentado, o teletrabalho vem sendo aperfeiçoado ao longo dos anos, porém permanecem inúmeras reclamações diante da exigência de maior produtividade em relação ao trabalho presencial e o



repassa de custos de trabalho ao servidor (computador, conexão a internet, móveis, etc.), todavia todos esses questionamentos vem sendo afastados com base num único argumento: **o teletrabalho é facultativo**.

Art. 4º, da resolução n.º 227/2025, do CNJ:

Art. 4º A realização do teletrabalho é **facultativa**, a critério dos órgãos do Poder Judiciário e dos gestores das unidades, e restrita às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho, não se constituindo, portanto, direito ou dever do servidor. (destacamos)

Ou seja, ao regulamentar exigências e apreciar demandas sobre o tema do teletrabalho o Conselho Nacional de Justiça e os Tribunais de Justiça sustentam que essa modalidade é opcional, cabendo ao servidor, via de regra, o trabalho presencial, inclusive sendo prerrogativa da Administração conceder ou não a autorização do teletrabalho, cujo quantitativo é limitado por norma do CNJ.

Ocorre que, contrariando todo o entendimento nacional sobre o teletrabalho, surgiu no âmbito do TJMS uma situação excepcional, qual seja: a imposição do teletrabalho aos servidores que residem nas comarcas do interior.

Isso porque, servidores lotados nas comarcas foram removidos/redistribuídos/relocados para a Central de Processamento Eletrônica, contudo, preservando o exercício de suas funções nos Fóruns locais por meio do trabalho remoto, de forma a respeitar seu local de residência.

Entretanto, subitamente ocorreu mudança de entendimento por parte da Administração que notificou os servidores a “optarem” por requerer o teletrabalho ou serem forçados a trabalharem no prédio localizado em Campo Grande/MS, onde seria sua lotação de “origem”.



Conforme o teor do Ofício Circular nº 012.0.075.0010/2025, de 26 de fevereiro de 2025, o servidor teria apenas essas duas opções: requerer teletrabalho ou a mudança drástica do local onde reside, sob a justificativa de necessidade de regularização das situações funcionais dos servidores que estão atuando em trabalho remoto.

Ademais, na decisão do dia 24 de abril de 2025, no processo n.º 161.152.0091/2025, ao mencionar que foi dada a “opção” de passar a realizar as atividades em regime de teletrabalho ou exercer suas funções presencialmente na unidade de sua lotação, restou decidido que caso os servidores não façam requerimento de teletrabalho diretamente ao Juiz Diretor da CPE, no prazo de 5 dias úteis, deverão retornar de imediato ao trabalho presencial “na sede de sua lotação originária”.

Também foi indeferida a dição de prazo sendo determinado que os servidores “retornem” ao trabalho presencial na sede de sua lotação de origem, no prazo de 30 dias ou, no prazo de 5 dias úteis, formulem requerimento diretamente ao Juiz Diretor da CPE.

Contudo, deve ser esclarecido que na prática a CPE não é a “lotação de origem” desses servidores, pois residem originalmente em comarcas do interior, até serem artificialmente alocados para a CPE sob a promessa de que permaneceriam residindo na sua cidade.

De igual forma, caso seja imposta essa mudança de residência aos servidores, não há que se falar em “retorno” ao trabalho presencial na sede de sua lotação de origem, vez que nunca trabalharam presencialmente na CPE e nunca residiram em Campo Grande/MS.

Obviamente, servidores que residem a décadas em determinada



cidade, na imensa maioria das vezes morando em imóvel próprio e constituindo família no local, ao se depararem com a possibilidade de serem forçados a se mudar para a capital, na realidade somente lhes restará aderir ao teletrabalho. Neste caso não seria uma opção, mas sim uma coação, visto que a alternativa não seria trabalhar fisicamente na mesma comarca, mas sim uma ruptura total na sua vida social estabelecida ao se mudar para a capital.

É importante frisar que a imensa maioria dos(as) servidores(as) têm cônjuges com emprego na cidade onde trabalham, filhos que ali estudam, além de genitores, parentes e amigos que lá residem, em muitos casos sendo o local para o qual optaram ao prestar concurso público para vagas regionalizadas há décadas atrás, e em alguns casos lá residem desde quando nasceram.

Desta forma, é inegável que, ao se considerar artificialmente que a lotação de origem seria a capital, **para o servidor que sempre residiu no interior**, este não estaria “optando” pelo teletrabalho mas sendo obrigado a aderir a essa modalidade de serviço para manter o local da sua residência, sendo na verdade uma imposição da Administração e não uma escolha livre do servidor.

Embora a remoção/redistribuição de ofício seja discricionariedade da Administração, é nítido que utilizar desse mecanismo para forçar mais de cem servidores a se mudarem para a capital resultaria em grande prejuízo ao servidor, de igual modo também lhes causando prejuízo no teletrabalho ao obriga-lo a trabalhar com maior produtividade, perdendo o auxílio-transporte e tendo que custear as despesas com computador, conexão a internet, móveis, ar-condicionado, etc.

Ambas as situações geram reflexos muito negativos na sua vida pessoal e profissional, seja a “remoção forçada” ou a imposição do teletrabalho. O dano psicológico ao trabalhador seria irreversível e traria efeito contrário ao almejado pela Administração, diminuindo a produtividade ou mesmo ensejando



afastamentos caso o desânimo e sentimento de injustiça culmine no adoecimento.

Essa problemática poderia ser solucionada de forma simples, bastando se regulamentar o trabalho remoto, que já vinha sendo concretamente desempenhado, onde o servidor lotado na CPE exerça suas funções no prédio do Fórum da sua respectiva comarca.

Tal possibilidade é totalmente permitida pelo CNJ, conforme art. 5º, § 7º, da resolução n.º 227/2025, do CNJ:

§ 7º O servidor em regime de teletrabalho pode, sempre que entender conveniente ou necessário, e no interesse da Administração, **prestar serviços nas dependências do órgão a que pertence**. (destacamos)

Já o art. 15, do Provimento nº 543/2021, do TJMS, prevê que a Comissão de Gestão de Trabalho auxiliaria na administração do teletrabalho e formularia sugestões para a presidência, no entanto nunca foi realizada uma reunião da referida Comissão.

Art. 15. A Comissão de Gestão de Teletrabalho, instituída por meio do Provimento nº 440, de 15 de maio de 2019, do Conselho Superior da Magistratura, auxiliará na administração do teletrabalho, sendo facultado, ainda, formular sugestões para a Presidência, inclusive referente à modificação do quantitativo de servidores e as unidades que poderão executar suas atividades no regime de teletrabalho, na forma do art. 17, IV, da Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016, do Conselho Nacional de Justiça, para fins de atender efetivamente ao escopo deste regulamento.

Enfim, com a regulamentação do trabalho remoto a Administração poderá consolidar a situação de fato que existe com relação aos servidores do

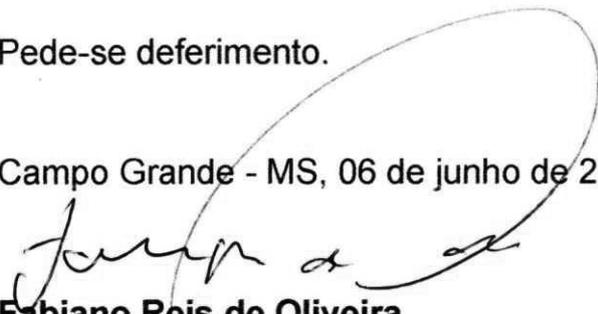


interior, além de instituir normas específicas com relação a eventual subordinação e regramentos locais.

Diante do exposto, **requer-se a regulamentação do trabalho remoto** para os servidores que residem no interior e estão lotados na CPE, evitando os prejuízos inerentes a mudança de local de trabalho ou a da adesão ao teletrabalho (custeio de despesas para trabalho como computador, conexão a internet, móveis, etc; obrigatoriedade de maior produtividade e perda do auxílio-transporte), **bem como requer-se a prorrogação do trabalho remoto**, até que seja efetivamente realizada a regulamentação a modalidade do trabalho remoto

Pede-se deferimento.

Campo Grande - MS, 06 de junho de 2025.



Fabiano Reis de Oliveira
Presidente do SINDIJUS-MS