

Belo Horizonte/MG, 6 de maio de 2022.

A Sua Excelência a Senhora  
Sandra Alves de Santana e Fonseca  
Desembargadora do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais  
Avenida Afonso Pena, 4001, Serra  
30130-911 Belo Horizonte/MG



**Assunto: Comissão de Gestão do Teletrabalho. Sugestão. Medidas para o aprimoramento do trabalho remoto. Da convocação dos gestores para a realização do curso preparatório. Da revisão da meta de produtividade. Da conversão do auxílio-transporte em auxílio-tecnológico. Da ampliação do regime de ingresso dos servidores no teletrabalho.**

Excelentíssima Senhora Desembargadora Presidente,

**WAGNER DE JESUS FERREIRA**, matrícula TJ-3091-6, servidor indicado pelas entidades sindicais representativas dos servidores do Poder Judiciário de Minas Gerais, nos termos do art. 1º, inc. II, alínea “e”, da Portaria nº 5489/PR/2022, que constitui a Comissão de Gestão do Teletrabalho de que trata o art. 22 da Resolução do Órgão Especial nº 973, de 4 de outubro de 2021, vem, respeitosamente, perante Vossa Excelência, **expor** e **requerer** o que se segue.

**I. DA EXPOSIÇÃO – DO TELETRABALHO NO PODER JUDICIÁRIO MINEIRO**

1. Inicialmente, sabe-se que o Conselho Nacional de Justiça (“CNJ”), por meio da Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016, regulamentou o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, concedendo prerrogativa aos demais Tribunais para que, observados os critérios de conveniência e oportunidade administrativas, editassem atos normativos complementares de acordo com as suas necessidades específicas.

2. No Tribunal de Justiça de Minas Gerais, a modalidade de trabalho mencionada foi regulada pela Resolução nº 973<sup>1</sup>, de 05 de outubro de 2021, e, mais recentemente, pela Portaria nº 5481<sup>2</sup>, de 03 de fevereiro de 2022, responsável por estabelecer normas e procedimentos necessários à realização de teletrabalho, integral ou parcial, nos órgãos da justiça mineira.

3. Em vista disso, em 11 de fevereiro de 2022, deu-se, da mesma maneira, a publicação da Portaria nº 5489, que constitui a Comissão de Gestão do Teletrabalho de que trata o art. 22 da Resolução nº 973/2021, responsável principal por: avaliar a gestão do teletrabalho nas unidades participantes; **propor as medidas adequadas que visem ao**

<sup>1</sup> Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais.

<sup>2</sup> Estabelece as normas e os procedimentos necessários à realização de teletrabalho por magistrados e servidores do Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais.

**aperfeiçoamento do teletrabalho**; analisar e deliberar, fundamentadamente, sobre os casos omissos, propondo ao Presidente do TJMG a solução que se apresentar mais adequada ao caso.

4. Nesse cenário, **considerando a possibilidade de sugerir medidas para o aprimoramento do regime de trabalho remoto neste Tribunal**, assim como a função de presidência da Comissão e Superintendência de Gestão do Trabalho a Distância e de Apoio à Prestação Jurisdicional exercida por Vossa Excelência, o membro da Comissão ora qualificado – devidamente indicado pelas entidades sindicais representativas dos servidores do Poder Judiciário de Minas Gerais – vem requerer o que se segue.

## II. **DOS REQUERIMENTOS**

5. Passadas essas premissas, é importante consignar que o objeto do presente requerimento é consolidar sugestões para o alinhamento da política do Tribunal de Justiça sobre o teletrabalho dos servidores. Especificamente, pretende-se demonstrar a necessidade de **(i) convocação de todos os gestores do Tribunal a realizarem o curso preparatório do teletrabalho oferecido pela EJEJ; (ii) revisão da meta de produtividade nos termos da Resolução nº 227/2016; (iii) conversão do auxílio-transporte em ajuda de custo para aquisição de bens e serviços imprescindíveis para a manutenção do regime remoto e (iv) aumento do quantitativo possível de servidores, sem justificativa prévia, do quadro da unidade em regime de teletrabalho parcial.**

6. Outrossim, se faz necessário informar que a adoção do trabalho remoto também é uma tendência em muitas empresas do setor privado por estarem focadas na entrega de resultados aliados à redução de custos, sendo viável, portanto, que a Administração Pública estimule, incentive e adote os procedimentos necessários para a implementação em suas várias esferas.

### II.I. **Da necessária convocação de todos os gestores a realizarem o curso preparatório do teletrabalho**

7. De acordo com o art. 11 da Resolução CNJ nº 227/2016, os Tribunais promoverão o acompanhamento e a capacitação de **gestores** e servidores envolvidos com o regime de teletrabalho. Logo, é de competência de cada entidade a promoção e difusão de conhecimentos, relativos à modalidade de trabalho remota, mediante cursos, oficinas, palestras e outros meios.

8. Nesse contexto, a Resolução nº 973/2021 também leciona, em seu art. 32, que *“a capacitação dos magistrados, gestores e servidores envolvidos com o regime de teletrabalho será realizada pela EJEJ, preferencialmente mediante cursos de ensino a distância”*.

9. No intuito de dar concretude a tal previsão, desde o dia 14 de fevereiro de 2022, estão disponibilizados no SEI e página do teletrabalho no Portal do TJMG, respectivamente, os documentos e as informações necessárias à inclusão de servidores no referido regime. Além disso, até que as adequações no conteúdo do curso de capacitação sejam realizadas, nos termos do art. 3º, §1º, da Portaria nº 5481/PR/2022, o servidor e o gestor da unidade poderão



acessar o atual curso disponível, sem necessidade de autorização prévia para sua inscrição. O curso de capacitação para atuação em regime de teletrabalho, por sua vez, ficará disponível de forma permanente por meio da Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes (“EJEF”) devendo os interessados acessá-lo e cumprir os requisitos dos Módulos I e II para a obtenção da dupla certificação.

10. Diante das informações expostas, tem-se, portanto, que **a obtenção do certificado da EJEF** (condicionada a obtenção pelo servidor/estudante de, no mínimo, 70% [setenta por cento] de aproveitamento no total de pontos distribuídos em cada curso) **é requisito indispensável para a participação regular no teletrabalho**. Para tanto, servidor e chefia devem, necessariamente, integralizar a carga horária e a pontuação determinada pelo Tribunal. Logo, **sem que o gestor tenha concluído o curso, não é possível a indicação, em sistema próprio, de servidores para que ingressem na modalidade de trabalho à distância**.

11. Nesse cenário, veja-se que consoante subitem 3.8.4 do documento intitulado “Tutorial do Teletrabalho”, disponível na *intranet* (p. 25),

“Os certificados de habilitação do Curso de Capacitação ao Regime de Teletrabalho oferecido pela EJEF, Módulos I e II, tanto do gestor da unidade (ou gestor máximo, quando for o caso) quanto do servidor indicado, deverão ser anexados ao processo SEI, sendo **requisito obrigatório para a atuação do servidor no regime de teletrabalho**”.

12. Ocorre que, apesar de expressa previsão, **diversos são os relatos de descumprimento da obrigação por parte da chefia imediata**. Nesse aspecto, vários servidores denunciam que, mesmo cumprindo todos os requisitos necessários, não conseguem atuar no regime de teletrabalho, porquanto a chefia está impedida de proceder à nomeação em virtude da ausência do certificado expedido pela EJEF de habilitação no regime citado.

13. Exemplificando tal questionamento, preservando o sigilo necessário ao caso e exercendo a concomitante função de Diretor de Assuntos Jurídicos, vale salientar que até a presente data, o Sindicato dos Servidores da Justiça de 2ª Instância do Estado de Minas Gerais (“SINJUS-MG”), enquanto legítimo representante e intermediador do diálogo entre servidor e Tribunal de Justiça, recebeu relatos de interessados(as) questionado, por ordem: “qual o prazo o gestor da unidade tem para a realização do curso de capacitação?”; “Há alguma maneira do TJ incentivar os gestores a realizarem o curso?”.

14. Destaca-se, por oportuno, que consoante o documento mencionado, é **DEVER** do gestor da unidade “**estar habilitado no Curso de Capacitação ao Regime de Teletrabalho oferecido pela EJEF**” (p.17). Dessa maneira, a chefia não pode se furtar de concluir o curso, pois é obrigação funcional do cargo

15. Por outro ângulo, também vale ressaltar que o curso está disponível desde o dia 14 de fevereiro de 2022, ou seja, **são mais de 2 (dois) meses de acesso permanente de formação de curta extensão** – tempo suficiente, portanto, para que todos os gestores regularizassem a situação.

16. Evidentemente, não se discute a importância do curso para possibilitar a atuação dos participantes no regime citado de acordo com os princípios normativos vigentes, com organização e eficácia, preservando as boas relações de trabalho. Contudo, deve ser criticada a atuação da chefia que ainda não concluiu/iniciou o curso e que, por consequência disso, segue ocasionando diversos prejuízos aos interessados. Certamente, **os servidores que pretendem ingressar no teletrabalho não podem ficar condicionados ao arbítrio do gestor, de finalizar o estudo preparatório quando entenderem conveniente e necessário, sendo que a habilitação no Curso de Capacitação é um dever da chefia.**

17. Dessa maneira, como legítimo representante das entidades sindicais representativas dos servidores do Poder Judiciário de Minas Gerais, podendo sugerir medidas para aperfeiçoar a política do Tribunal, por todos os motivos apresentados, **é imprescindível que esta Comissão adote a proposta de convocar todos os gestores do TJMG a realizarem o curso preparatório do teletrabalho, ofertado pela EJEJ, em caráter permanente, tendo em vista que há diversos servidores aptos a ingressarem no regime, porém, condicionados à conclusão do curso por seus gestores.**

18. Tal situação reflete verdadeira **insegurança**, tanto para a política interna de gestão de pessoas, quanto para o aumento de motivação dos servidores e de seu comprometimento com os objetivos da instituição e que, portanto, não merece ser convalidada.

## II.II. Da revisão da meta de produtividade

19. Sobre a revisão da meta de produtividade é importante destacar que, originalmente, a Resolução CNJ nº 227/2016, em seu art. 6º, §2º, previa que:

“Art. 6º A estipulação de metas de desempenho (diárias, semanais e/ou mensais) no âmbito da unidade, alinhadas ao Plano Estratégico da instituição, e a elaboração de plano de trabalho individualizado para cada servidor são requisitos para início do teletrabalho. [...]”

§ 2º **A meta de desempenho estipulada aos servidores em regime de teletrabalho será superior à dos servidores que executam mesma atividade nas dependências do órgão**”.

20. A redação exposta no parágrafo destacado, contudo, foi objeto de sucessivas críticas por supor que um servidor deva produzir mais, considerada a mesma carga horária de trabalho, somente por uma questão geográfica de realização das atribuições incumbidas ao cargo. Nesse sentido, consoante Acórdão do Procedimento de Competência da Comissão de Eficiência Operacional e Gestão de Pessoas, do próprio CNJ, nº 0009486-09.2018.2.00.0000, responsável por alterar o artigo em comento, cumpre ressaltar que:

“O TRT 4ª Região sugeriu a revogação do §2º do artigo 6º da Resolução CNJ nº 227/2016, que estabelece que ‘a meta de desempenho estipulada aos servidores em regime de teletrabalho será superior à dos servidores que executam mesma atividade nas dependências do órgão’, uma vez que **não há mais especificação pela norma quanto ao acréscimo na meta de desempenho**”

**exigida dos servidores em teletrabalho, o que pode acarretar critérios diferenciados de medição de resultados de acordo com a gestão de cada servidor;**

“O TRT 18ª Região sugeriu a revogação do § 2º do art. 6º da Resolução CNJ nº 227/2016, que determina que a meta de desempenho estipulada aos servidores em regime de teletrabalho seja superior àqueles que executam mesma atividade nas dependências do órgão, **pois, supor que um servidor deva produzir mais, considerada a mesma carga horária de trabalho, unicamente por uma questão geográfica, é supor que os servidores em regime presencial não desempenham seu máximo**”;

“O TJSE sugeriu como forma de estímulo ao teletrabalho, que **o CNJ deve deixar claro que as metas estabelecidas não devem ser desarrazoadas**. Para tanto, segue a seguinte sugestão de alteração do parágrafo § 2º, do art. 6º:

‘Art. 6º: A estipulação de metas de desempenho (diárias, semanais e/ou mensais) no âmbito da unidade, alinhadas ao Plano Estratégico da instituição, e a elaboração de plano de trabalho individualizado para cada servidor são requisitos para início do teletrabalho. [...]

§2º: A meta de desempenho estipulada aos servidores em regime de teletrabalho será superior à dos servidores que executam mesma atividade nas dependências do órgão, sem comprometer a proporcionalidade, razoabilidade, nem embaraçar o direito ao tempo livre’.

“O TRT 5ª Região sugeriu a supressão do artigo que fixa meta de desempenho superior para servidor que atua na modalidade de teletrabalho, ao argumento de que **o servidor não deve ser sobrecarregado pelo fato de atuar fora das dependências do órgão, bem como porque o artigo 6º da Resolução 227/2016 do CNJ prevê que a estipulação de metas de desempenho seja um plano de trabalho individualizado para cada servidor e, sempre que possível, sejam estabelecidas em consenso entre os gestores e os servidores**”;

“O TRE-MG sugeriu a alteração do artigo 6º, §2º da resolução CNJ 227/2016, tendo em visto que **a fixação de percentuais superiores de produtividade para o servidor em teletrabalho configura desestímulo a essa prática. Demais disso, o regime do teletrabalho não pode ser visto como um benefício ao servidor, mas como uma estratégia gerencial que confere maior flexibilidade à gestão de pessoas**”.

21. Em vista disso, o parágrafo 2º do mencionado artigo passou a vigorar com a seguinte redação:

“§ 2º: A meta de desempenho estipulada aos servidores em regime de teletrabalho será superior à dos servidores que executam mesma atividade nas dependências do órgão, **sem comprometer a proporcionalidade e a razoabilidade, e sem embaraçar o direito ao tempo livre**”.

22. A inclusão dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade são imprescindíveis para a viabilidade do teletrabalho em todas as unidades administrativas e judiciárias, uma vez que **restringir o teletrabalho a uma meta de desempenho fixa, sem levar**



**em consideração as especificidades de cada unidade, não encontra qualquer fundamento e é contrária ao próprio objetivo do trabalho remoto:** permitir o aumento da produtividade e da qualidade do trabalho dos magistrados e servidores **por meio da flexibilização** e otimização do tempo, do respeito à diversidade e do aumento da qualidade de vida.

23. Em vista disso, à semelhança da nova orientação firmada pelo CNJ, outros Tribunais, em âmbito nacional, também adaptaram os seus atos normativos no mesmo formato, respeitando, portanto, as características e particularidades de cada unidade. Abaixo, há, para apreciação, exemplo necessário de Tribunal de grande porte, tal como o TJMG:

SÃO PAULO	TJSP	RESOLUÇÃO Nº 850/2021	<b><u>Art. 18. A produtividade do(a) servidor(a) em teletrabalho deverá ser superior à produtividade aferida na atividade presencial da unidade de trabalho.</u></b>
-----------	------	-----------------------	--

24. Diante da norma exposta, conclui-se que o TJSP, consoante a alteração recente ora exposta, não fixou índice de desempenho inicial, como fez o TJMG, de modo a asseverar, apenas, que a produtividade em regime de teletrabalho deve superior ao regime presencial, tal como prevê o CNJ.

25. Tem-se, portanto, nesta normativa vigente apresentada, ampla margem de discricionariedade para que o gestor imediato/chefia responsável consiga aferir, no caso concreto, a demanda da unidade e, por consequência, estipular plano de alcance de desempenho individual considerando as circunstâncias específicas do setor, uma vez que **o legislador expressamente determinou que a produtividade deve ser, necessariamente, superior, mas se furtando de prever quanto, fazendo uso do silêncio eloquente da norma. Desta feita, a hipótese contemplada por ora é a única a que se aplica o preceito legal.**

26. Nesse cenário, não restam dúvidas que **a resolução do CNJ é apenas um fio condutor, um amparo para nortear a atuação da Administração Pública**, na qual deve, considerando a sua situação específica, **prever critérios que atendam a mensuração do teletrabalho em todas as unidades**. Logo, em razão disso, não há motivos para a manutenção da redação disposta no art. 17 da Resolução nº 973/2021, *in verbis*:

“Art. 17. O servidor em regime de teletrabalho deve ter produtividade mensal pelo menos 20% (vinte por cento) superior à média dos servidores que atuam em unidades judiciárias iguais ou semelhantes, observados os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade”.

27. Atualmente, no TJMG, por imperar ensinamento diverso, **há diversas situações em que a chefia é obrigada a indeferir o teletrabalho porque a norma não permite outros meios de aferição da produtividade**. Ora, certamente, **o intuito da previsão não é engessar o rito de produção e sim permitir maior flexibilidade à rotina de trabalho**. Em vista disso, é evidente que a atual redação não mais reflete a rotina do serviço público. Concorde-se, portanto, com aqueles que compartilham as afirmações destacadas acima pelos Tribunais Regionais nos autos do processo nº 0009486-09.2018.2.00.0000.

28. Feitas tais considerações, não restam dúvidas: **o regime de teletrabalho pode até determinar um maior índice de produtividade, todavia, cabe ao gestor avaliar o quantum observada a demanda da unidade.**

29. É premente trazer, ainda, que a revisão da meta de produtividade já foi concluída por diversos outros Tribunais. É o caso da **posição de vanguarda do Tribunal de Justiça do Amazonas**, de acordo com a previsão abaixo:

AMAZONAS	TJAM	RESOLUÇÃO Nº 11/2021	Art. 21: [...] §1º: A estipulação da meta se dará mediante os parâmetros do sistema de teletrabalho, que se baseará na produção dos últimos seis meses da unidade, sendo recalculada e submetida à apreciação do gestor, obrigatoriamente, nos meses de janeiro e julho de cada ano. § 2º: Pode o gestor em conjunto com o teletrabalhador estipular meta diversa daquela prevista no § 1º deste artigo, desde que apresentem justificativa idônea e observe o disposto no art. 19, VII, desta Resolução. <b><u>Dentre as justificativas mencionadas, deve-se levar em consideração as atividades intangíveis a serem desempenhadas pelo teletrabalhador. [...]</u></b> §6º: <b><u>A meta de produtividade do teletrabalhador não poderá ser inferior à média de produtividade da equipe que atua em regime presencial, salvo o disposto no § 2º deste artigo.</u></b>
----------	------	----------------------	---

30. A Resolução nº 11/2021 do TJAM, assim como de vários outros Órgãos, permite que a Administração abarque as diversas facetas do teletrabalho em todos os setores e garante flexibilidade aliada ao controle de metas, por entendimento da Chefia, individualizado à luz do plano de trabalho individual, que é condição imprescindível para que o servidor inicie suas atividades em regime remoto. É este, portanto, o entendimento que deve ser firmado por este Tribunal.

31. Noutro giro, há, ainda, dissonância de interpretação dentro da própria Casa. A redação, tal como posta, gera impasse interpretativo, uma vez que, ao determinar a meta de “20% (vinte por cento) superior à média dos servidores que atuam em unidades judiciais iguais ou semelhantes” exclui, do índice fixo, as unidades administrativas – que, em nada, são semelhantes às judiciais – e cria critério de ampla desigualdade entre os servidores. O questionamento exposto, foi, ademais, objeto de inquirição ao SINJUS-MG, tendo em vista que, cada unidade aplica o entendimento mais favorável gerando, por si só, incerteza, **conflito e insegurança** dentro do TJMG.

32. Nessa linha de pensamento, levando em consideração todas as argumentações expostas, é **premente e necessário**, para melhor funcionamento do teletrabalho no Tribunal, a



revisão da meta de produtividade. Sugere-se, nesse caso, seja permitido que cada gestor possa levar em consideração as atividades não mensuradas quantitativamente a serem desempenhas pelo teletrabalhador; e a alteração, a qualquer tempo, nos casos de: (i) existir constatação de que a meta de produtividade estabelecida no plano de trabalho é incompatível com a demanda da unidade; ou (ii) alteração das atividades do servidor em teletrabalho; ou (iii) alteração da produtividade da unidade ou da equipe de trabalho.

33. No intuito de reiterar a sugestão apresentada, é oportuno frisar que não se trata de recomendação inexecutável, já que o próprio CNJ tem semelhante posição, ao não definir um percentual imutável e desarrazoado de produtividade; evidencia-se, portanto, os demais atos nesse sentido:

RORAIMA	TJRR	RESOLUÇÃO Nº 22/2019.	Art. 15. A meta de desempenho dos servidores será calculada pela média de produtividade trimestral da unidade administrativa ou judicial dividida pela quantidade de servidores que executam atividades similares, acrescida, no mínimo, de 5% (cinco por cento). Parágrafo único. <u>A Presidência do Tribunal de Justiça poderá, por meio de portaria, estabelecer critérios diversos do previsto no caput deste artigo para calcular as metas de desempenho dos servidores, com as respectivas áreas de atuação, para melhor adequá-las às peculiaridades de cada unidade de trabalho.</u>
SANTA CATARINA	TJSC	RESOLUÇÃO TJ Nº 22/2018	Art. 23. A produtividade a ser alcançada será estabelecida pelo gestor da unidade com a participação da chefia imediata e do servidor interessado. § 1º A produtividade do servidor em teletrabalho deverá ser, no mínimo, 20% (vinte por cento) superior à média da produtividade dos servidores que executam atividades correlatas na unidade de lotação.  <u>Art. 25. A revisão da meta diária de produtividade poderá ser realizada a qualquer tempo pelo gestor da unidade com a participação da chefia imediata e do servidor interessado, observado o disposto no art. 23 desta resolução, nos casos de: [...]</u> <u>I – constatação de que a meta diária de produtividade estabelecida no plano de trabalho é incompatível com a demanda da unidade.</u>



34. Diante disso, é **urgente e inadiável** que esta Comissão considere e (adote, por consequência) as sugestões expostas neste tópico, para retificação do art. 17 da Resolução nº 973/2019 no intuito de permitir a revisão da meta, a qualquer tempo, pelo gestor da unidade, quando constatada a intangibilidade ou incompatibilidade com as demandas da unidade administrativa ou judiciária.

35. A bem da verdade, a meta de produtividade do trabalho remoto deveria ser idêntica a meta do trabalho presencial, uma vez que o servidor não pode ser sobrecarregado pelo fato de atuar fora das dependências do órgão, visto que o desempenho máximo já é alcançado nesta modalidade. Contudo, não sendo este o entendimento majoritário, a revisão da meta de produtividade, nos termos já apresentados, é necessária – tanto para **viabilizar a manutenção do teletrabalho quanto para permitir contínua adesão**.

### II.III. Da necessária conversão do auxílio-transporte em auxílio-tecnológico

36. Em sequência, ainda é importante ressaltar que, ao ingressar no regime de teletrabalho, o servidor deixa de receber do Tribunal o benefício intitulado “auxílio transporte”, sob a justificativa que “tal previsão é salutar na medida em que preserva a igualdade material entre os servidores que estão *in locu* no tribunal e os que estão no regime de trabalho”<sup>3</sup>.

37. Nesse sentido, há menção expressa tanto no art. 7º, §3º, da Resolução CNJ nº 227/2016, quanto no art. 17, §7º, da Resolução nº 973/2021, respectivamente:

Art. 7º O alcance da meta de desempenho estipulada ao servidor em regime de teletrabalho equivale ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho. [...]

§ 3º **Durante o regime de teletrabalho, o servidor não fará jus ao pagamento de benefício de auxílio transporte** e nem se sujeitará a eventual banco de horas.

Art. 17. O servidor em regime de teletrabalho deve ter produtividade mensal pelo menos 20% (vinte por cento) superior à média dos servidores que atuam em unidades judiciárias iguais ou semelhantes, observados os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. [...]

§ 7º **Durante o regime do teletrabalho, o servidor terá a garantia da irredutibilidade das vantagens, dos acréscimos pecuniários e dos demais direitos a que faça jus, exceto o auxílio-transporte** previsto na Portaria da Presidência nº 4.583, de 8 de outubro de 2019, ou em outro ato normativo que vier substituí-la ou alterá-la.

38. Esta orientação consta, ainda, no tutorial, disponibilizado na *intranet*, para os servidores deste Tribunal, consoante *print* colacionado abaixo:

<sup>3</sup> Acórdão do Procedimento de Competência da Comissão de Eficiência Operacional e Gestão de Pessoas, do próprio CNJ, nº 0009486-09.2018.2.00.0000.



### 3.7. Direitos do Servidor

Os efeitos jurídicos das atividades realizadas em regime de teletrabalho, nas modalidades integral ou parcial, equiparam-se àqueles decorrentes da atividade laboral exercida presencialmente, nas dependências do TJMG, assegurando-se ao teletrabalhador, no que couber, a manutenção dos seus direitos e deveres.

<< Sumário

19

Durante o regime do teletrabalho nas modalidades integral ou parcial, o servidor terá a garantia da irredutibilidade das vantagens, dos acréscimos pecuniários e dos demais direitos a que faça jus, exceto o auxílio-transporte.

Nesse sentido, o servidor em regime de teletrabalho integral ou parcial não fará jus ao auxílio-transporte, seja integralmente ou em valor proporcional ao número de dias em que desempenhar suas atividades de forma presencial (§ 3º do art. 7º da Resolução CNJ nº 2016/227).

39. Contudo, sabe-se que, ao ingressar no regime de teletrabalho, o servidor assume despesas que até então eram suportadas pelo empregador, a exemplo da aquisição e manutenção de computador; instalação de programas de informática; aquisição e manutenção de móveis ergonômicos; aquisição de materiais de escritório; além de suportar despesas mensais com água, energia elétrica e internet. É este, inclusive, o teor do art. 28 da Resolução desta Casa já mencionada, destaca-se:

“Art. 28. Compete exclusivamente aos magistrados e servidores que optarem pelo exercício das atividades pelo regime de teletrabalho providenciar e manter as estruturas física e tecnológica necessárias à realização do trabalho, mediante uso de equipamentos ergonômicos e adequados, observadas as orientações fornecidas pela GERSAT e pela DIRFOR, sem custo algum para o TJMG, ressalvado o disposto no § 2º do art. 26 da Resolução CNJ nº 230, de 22 de junho de 2016”.

40. Em vista disso, a justificativa de que tal dispositivo preserva a igualdade material entre os servidores em regime remoto e presencial, por certo, não encontra qualquer fundamento. Assim como aqueles necessitam arcar com **avultosas quantias para manutenção da estação de trabalho**, estes precisam se deslocar até a sede física de trabalho, de maneira que ambos, cada qual com uma circunstância determinada, possuem gastos para o exercício da profissão. Todavia, como comprovado, **de maneira não isonômica, somente o segundo grupo percebe auxílio pecuniário para tanto.**

41. A título de exemplo, veja-se: hoje, consoante Portaria nº 5542/PR/2022, o **auxílio transporte**, de que trata a Portaria da Presidência nº 4.583/2019, corresponde ao valor



mensal de R\$ 192,70 (cento e noventa e dois reais e setenta centavos). Somado a isso, existem, atualmente, 569 (quinhentos e sessenta e nove) servidores em regime de teletrabalho<sup>4</sup> nos termos da Resolução nº 973/2021. Logo, são R\$ 109.646,30 (cento e nove mil seiscentos e quarenta e seis reais e trinta centavos) de economia por mês realizada pelo TJMG sem qualquer repasse ao servidor e; conseqüentemente, mais de R\$ 1.300.000,00 (um milhão e trezentos mil reais) em perspectiva anual – sem considerar a tendência contínua de aumento do número de servidores em teletrabalho.

42. Inequivocadamente, esse ônus imposto aos servidores em regime remoto representa verdadeiro enriquecimento ilícito por parte do Poder Judiciário que, com a adoção da modalidade, tem suas despesas reduzidas e a produtividade comprovadamente ampliada, sem oferecer nenhuma contrapartida financeira para que o seu público interno, adepto ao regime remoto, possa custear as despesas mencionadas.

43. No intuito de corrigir essa distorção, é necessário avultar o debate sobre a necessidade de instituição de Auxílio Tecnológico a ser destinado aos servidores públicos integrantes do quadro de pessoal do Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais para execução de atividades remotas e/ou híbridas àqueles servidores que realizam o chamado teletrabalho, com o intuito de colaborar com gastos referentes a equipamentos; mobiliários; despesas com água, energia elétrica e contratação de pacotes de internet necessários para o exercício de suas funções, visando sempre uma correta e eficiente prestação jurisdicional.

44. Assim como já ventilado no Ofício Conjunto SERJUSMIG/SINJUS-MG nº 02/2022, “quem deseja os fins não se pode prescindir dos meios, sendo de bom alvitre e justo que haja uma contrapartida às despesas a auxiliar a cobertura de todo esse aparato tecnológico que será utilizado pelo servidor ao desenvolvimento do trabalho, proporcionando e impactando diretamente na celeridade de entrega da tutela jurisdicional”.

45. Nesse cenário, o auxílio ora pleiteado já foi reconhecido e é uma realidade no Poder Judiciário do Estado de Pernambuco, que, pela Lei n.º 17.718, de 1º de abril de 2022, instituiu o Auxílio Tecnológico aos trabalhadores e trabalhadoras daquele Tribunal, veja-se:

“Art. 10. Fica acrescido o art. 15-C à Lei nº 14.454, de 26 de outubro de 2011:

‘Art. 15-C. Ao servidor ativo, ocupante de cargo de provimento efetivo do quadro permanente de pessoal do Poder Judiciário do Estado de Pernambuco, fica assegurado o recebimento de Auxílio Tecnológico, a ser pago em pecúnia, no valor mensal de R\$ 233,30 (duzentos e trinta e três reais e trinta centavos).

<sup>4</sup> PESSOAL. Tribunal de Justiça de Minas Gerais, 2022. Disponível em: <https://www.tjmg.jus.br/data/files/44/22/D0/E8/4B0608103FAE50085ECB08A8/LISTA%20EM%20REGIME%20DE%20TELETRABALHO%20NOS%20TERMOS%20DA%20RESOLUCAO%20973-20211.pdf>. Acesso em 05 abr. 2022.

§ 1º O auxílio de que trata o caput destina-se aos gastos com equipamentos, bem como com a contratação de pacotes de internet, para a execução de atividades remotas ou híbridas realizadas pelos servidores. [...]

§ 3º Em nenhuma hipótese o auxílio tecnológico poderá ser percebido cumulativamente com o auxílio-transporte de que trata o art. 17 desta Lei, sendo o dia da modalidade presencial contemplado com o auxílio-transporte e o dia da modalidade remota contemplado com o auxílio tecnológico.

§ 4º O pagamento do auxílio ora instituído dar-se-á de forma automática, nas hipóteses em que o servidor estiver executando as suas atividades de forma remota, desde que haja o registro no sistema de frequência, sendo proporcional aos dias úteis trabalhados nessa modalidade, considerando-se, para efeito do cálculo da proporcionalidade, 22 (vinte e dois) dias úteis/mês'.

46. Ademais, deve ser considerada a justificativa exposta para o acolhimento da proposição na qual consolidou que<sup>5</sup>:

“É relevante esclarecer que, a rigor, o aludido acréscimo apenas recompõe a corrosão inflacionária nos salários, a qual se evidencia em todos os índices oficiais utilizados como parâmetro de aferição.

**Institui-se, ainda, o auxílio tecnológico, no intuito de compensar os gastos com equipamentos tecnológicos, bem como à contratação de pacotes de internet para que possam ser desempenhadas as atividades remotas ou híbridas realizadas pelos servidores.** Ressalta-se que o referido auxílio não poderá ser acumulado com o auxílio-transporte, tendo sido feita uma projeção de valor de forma a utilizar os recursos financeiros que já eram destinados ao pagamento deste último, não gerando, portanto, impacto financeiro”.

47. Como ventilado, portanto, a instituição do auxílio tecnológico ora pleiteado não irá representar qualquer tipo de impacto financeiro ao Tribunal de Justiça, pois, a exemplo do que ocorreu no TJPE, há apenas a **substituição de um auxílio por outro**, de mesmo valor. No entanto, a adoção da medida representará **justiça aos servidores e servidoras em teletrabalho**, seja parcial ou total, que até aqui têm suportado todas as despesas do trabalho. Conclui-se, portanto, que inexistem óbice fático e/ou jurídico para a implementação deste requerimento nesta Casa.

48. Lado outro, além da consolidação inédita da conversão do auxílio transporte em ajuda de custo para aquisição de materiais/serviços imprescindíveis para a manutenção do teletrabalho no Tribunal de Justiça de Pernambuco, esta também é uma realidade no **Estado do Rio de Janeiro<sup>6</sup> e Sergipe<sup>7</sup> para servidores públicos da área da educação**. Impende salientar,

<sup>5</sup> PROJETO DE LEI ORDINÁRIA 3209/2022. ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DE PERNAMBUCO, 2022. Disponível em: <https://www.alepe.pe.gov.br/proposicao-texto-completo/?docid=8708&tipoprop=p>. Acesso em: 03 mar. 2022.

<sup>6</sup> COTA DE COMPENSAÇÃO PARA DESPESAS TECNOLÓGICAS. GOVERNO DO RIO DE JANEIRO, 2022. Disponível em: <https://www.seeduc.rj.gov.br/servidor/cota-tecnol%C3%B3gica>. Acesso em: 03 mar. 2022.



ademais, que este é o correto entendimento das entidades sindicais representativas dos servidores do Poder Judiciário de Minas Gerais já formalizado no **Ofício nº 35/2021; Ofício nº 40/2021; Ofício nº 53/2021; e, mais recentemente, Ofício Conjunto SERJUSMIG/SINJUS-MG nº 02/2022.**

49. Tais ofícios foram elaborados na tentativa de, primordialmente, lutar pelos interesses de toda a categoria que, incessantemente, apresentam a seguinte dúvida às Entidades representativas de suas pretensões: “mesmo a opção pelo regime parcial retira do servidor teletrabalhador o direito ao auxílio transporte?”

50. É certo que o teletrabalho tem potencial para contribuir com a redução de custos da máquina pública, como despesas de funcionamento e de outros bens e serviços disponibilizados nos órgãos, bem como gerar ganhos e benefícios para os servidores que participarem dos programas de gestão, contudo, não pode ser analisado de maneira apartada e sem considerar os princípios da **isonomia; legalidade e vedação ao enriquecimento ilícito** que norteiam as condutas da Administração Pública.

51. Evidentemente, é importante frisar, por fim, que os trabalhadores não irão cumular os benefícios. Para aqueles servidores em regime de teletrabalho parcial, será concedido auxílio transporte para os dias de comparecimento pessoal ao posto de trabalho e auxílio tecnológico para os dias de trabalho à distância, perfazendo valor global idêntico àquele percebido pelos servidores em trabalho integralmente presencial – nesse ponto, é necessário frisar teor do **Ofício Conjunto SERJUSMIG/SINJUS-MG/SINDOJUS-MG nº 02/2022** o qual requereu, em síntese, o pagamento do auxílio-transporte, previsto na Lei nº 23.173, de 20 de dezembro de 2018, para todos aqueles servidores em regime de teletrabalho parcial; quando convocados pela Chefia e/ou sempre houver deslocamentos de sua residência para o local de trabalho e vice-versa, por constituir legítimo direito do servidor.

52. Em vista disso, portanto, considerando o papel exercido pela Comissão, requer seja sugerido à Presidência deste Tribunal, oportunamente, a **conversão do auxílio-transporte em auxílio-tecnológico** e, conseqüentemente, o encaminhamento desta alteração normativa para posterior apreciação e deliberação pelo Órgão Especial.

#### **II.IV. Da ampliação do limite de ingresso de servidores no regime de teletrabalho nas unidades que optarem pela sistemática híbrida**

53. Por fim, cumpre trazer à discussão a última sugestão objeto de análise deste requerimento. Nesse cenário, a Resolução CNJ nº 227/2017 expõe, em seu art. 5º, inc. III, que:

<sup>7</sup> **SERGIPE AMPLIA AUXÍLIO TECNOLÓGICO PARA SERVIDORES DA EDUCAÇÃO.** JORNAL DA CIDADE, 2022. Disponível em: <https://www.jornaldacidade.net/cidades/2022/02/326758/sergipe-amplia-auxilio-tecnologico-para-servidores-da-educac.html>. Acesso em: 03 mar. 2022.

“Art. 5º: [...]”

III – a quantidade de servidores e as atividades que poderão ser executadas em regime de teletrabalho serão definidas por proposta da Comissão de Gestão do Teletrabalho de cada órgão, devidamente justificada, e aprovada por ato de sua respectiva Presidência, observando-se as vedações constantes inciso I”.

54. Em vista da cristalina atribuição de competência da Comissão da Teletrabalho – também fixada no art. 23, inc. IV da Resolução nº 973/2021<sup>8</sup> – tem-se que, no âmbito do TJMG, nos termos do art. 13, §7º, do mencionado ato normativo doméstico:

“Art. 13: [...]”

§ 7º A quantidade de servidores que exceder a 70% (setenta por cento) do quadro da unidade em regime de teletrabalho deverá ser devidamente justificada e motivada, conjuntamente, pelo gestor da unidade e pelo gestor máximo, para posterior apreciação pela Comissão de Gestão do Teletrabalho, observadas as normas expedidas pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ”.

55. Contudo, apesar da porcentagem descrita originalmente, hoje, o valor não encontra amparo para sua manutenção. Certamente, **as regras do teletrabalho não são fixas e, por esse motivo, devem estar em constante evolução de acordo com as especificidades de cada unidade, administrativa e/ou judiciária**, bem como com as novas demandas apresentadas pelo público interno, alvo principal do regime.

56. Dito isso, a justificativa primeira para a colocação do índice pré-determinado de 70% do quadro da unidade em regime de teletrabalho foi pensada considerando, tão somente, a realidade dos servidores de apoio direto à área judicial e em uma perspectiva de regime remoto integral. Isso porque tais áreas demandam amplo atendimento ao público externo (advogados, estagiários, colaboradores e demais interessados) e, portanto, dependem de um grupo de servidores, que exercem as atividades de maneira presencial, para atendimento ao usuário.

57. Contudo, como mencionado, além de existir diversas áreas que não atendem, diretamente, demandas externas por meio de atendimento de balcão, por exemplo, as unidades podem, ainda, optar pela realização do teletrabalho de maneira parcial. Isso significa dizer que, diariamente, em todos os dias de serviço público, haverá ao menos 1 (um) servidor exercendo as atividades presenciais.

58. Nessa mesma linha de pensamento, por óbvio, o intuito da norma foi o de privilegiar o interesse público e, no caso em tela, considerando que com a opção do regime parcial sempre haverá pessoal na respectiva unidade, **não há, por consequência, qualquer prejuízo ao cumprimento da função pública.**

<sup>8</sup> IV - Apreciar informação do gestor de unidade sobre o quantitativo de servidores que poderão executar suas atividades em regime de teletrabalho e emitir parecer a respeito, a ser encaminhado ao Presidente do TJMG.

59. Ainda por esse motivo, a necessidade de justificativa motivada do gestor à Comissão de Gestão de teletrabalho se mostra, no mesmo formato, desnecessária, porquanto inexistente qualquer desrespeito às normas públicas. É de se dizer: **o gestor deve possuir margem de discricionariedade para querendo, considerando as tarefas que são incumbidas à respectiva unidade, indicar, sem prejuízo do interesse primário coletivo, até 100% do quadro de pessoal para atuar em regime de teletrabalho, desde qual setor adote o regime parcialmente remoto.**

60. Por evidente, tal esfera de liberdade deve encontrar óbice se, na unidade em referência, a escolha recair sobre o regime integral de teletrabalho. Nesse caso, é imprescindível a apreciação dos motivos pela Comissão, uma vez que é importante manter, no mínimo, um grupo de servidores mantendo suas atividades no espaço físico para melhorar o fluxo de demandas internas ou somente exequíveis na sede da unidade.

61. Diante disso, sugere-se, por fim, **a manutenção do art. 13, para incluir norma permissiva de até 100% do quadro da unidade em regime de teletrabalho, observados os critérios de indicação pelo gestor da unidade e pelo gestor máximo, quando a unidade em referência, administrativa ou judiciária, exercer suas atividades em regime híbrido** – tal exceção, decerto, considera o intuito principal da norma e não compromete o dever de assistência e prestação jurisdicional eficiente neste Tribunal.

### III. DA CONCLUSÃO

62. Ante o exposto, enquanto legítimo servidor indicado pelas Entidades sindicais representativas dos servidores do Poder Judiciário de Minas Gerais, nos termos do art. 1º, inc. II, alínea “e”, da Portaria nº 5489/PR/2022, que constitui a Comissão de Gestão do Teletrabalho de que trata o art. 22 da Resolução do Órgão Especial nº 973/2021; e, considerando, primordialmente, a necessidade de aperfeiçoamento da política do Tribunal de Justiça sobre teletrabalho aos servidores, o Requerente – na certeza que as medidas apresentadas serão adotadas – vem, respeitosamente, perante Vossa Excelência, sugerir:

- a) **Sejam convocados todos os gestores deste Tribunal para quem, em tempo hábil, realizem o curso preparatório do teletrabalho, ofertado pela EJEF,** em caráter permanente, tendo em vista se tratar de DEVER funcional da chefia; bem como considerando que há diversos servidores aptos a ingressarem no regime remoto, porém, condicionados à conclusão do curso por seus superiores hierárquicos;
- b) **Seja revista a meta de produtividade descrita no art. 17 da Resolução nº 973/2021 para que cada gestor possa levar em consideração as atividades não mensuradas quantitativamente a serem desempenhas pelo teletrabalhador;** e a **alteração, a qualquer tempo,** nos casos de: (i) **existir constatação de que a**

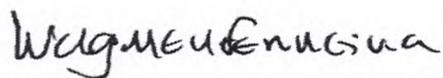
**meta de produtividade estabelecida no plano de trabalho é incompatível com a demanda da unidade; ou (ii) alteração das atividades do servidor em teletrabalho; ou (iii) alteração da produtividade da unidade ou da equipe de trabalho;**

c) **Seja sugerido à Presidência deste Tribunal, oportunamente, a conversão do auxílio-transporte em auxílio-tecnológico** e, conseqüentemente, o encaminhamento desta alteração normativa para posterior apreciação e deliberação pelo Órgão Especial;

d) **Seja revisitado o art. 13 da Resolução nº 973/2021 para incluir norma permissiva de até 100% do quadro da unidade em regime de teletrabalho, observados os critérios de indicação pelo gestor da unidade e pelo gestor máximo, quando a unidade em referência, administrativa ou judiciária, exercer suas atividades em regime híbrido.**

Certo do atendimento, antecipo o agradecimento e renovo votos de estima e consideração.

Respeitosamente,



---

**WAGNER DE JESUS FERREIRA**  
Representante das entidades sindicais dos  
servidores do Poder Judiciário de Minas Gerais

**Ofício Conjunto SERJUSMIG/SINJUS-MG nº 02/2022.**

Belo Horizonte, 18 de abril de 2022.

A Sua Excelência o Senhor  
Desembargador Gilson Soares Lemes  
Presidente do Tribunal de Justiça de Minas Gerais  
Avenida Afonso Pena, 4001, Serra  
30130- 911 Belo Horizonte/MG



**Assunto: Teletrabalho. Instituição de Auxílio Tecnológico. Projeto de Lei.**

Excelentíssimo Senhor Desembargador Presidente,

**O SINDICATO DOS SERVIDORES DA JUSTIÇA DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SERJUSMIG**, inscrito no CNPJ sob o nº 20.250.353/0001-57, com sede na Rua Guajajaras, nº 1984, Barro Preto, em Belo Horizonte/MG e o **SINDICATO DOS SERVIDORES DA JUSTIÇA DE 2ª INSTÂNCIA DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SINJUS-MG**, inscrito no CNPJ sob o nº 17.336.116/0001-07, com sede na Av. João Pinheiro, nº 39, Sobreloja, Centro, em Belo Horizonte/MG, vêm, por intermédio de seus representantes legais infra-assinados, respeitosamente, perante Vossa Excelência, submeter as considerações a seguir e ao final expor e requerer o que se segue.

### **PONDERAÇÕES PRÉVIAS NECESSÁRIAS**

Da fixação das premissas é que decorrerão importantes consequências práticas e as conclusões deverão estar rigorosamente vinculadas com o que se assentou em fundamentação preliminar.

Nesse espectro, urge registrar a inteligência do artigo 6º, Inciso III, da Lei Estadual nº 14.184/02 que disciplina o Processo Administrativo no Âmbito da Administração Pública Estadual de Minas Gerais, *verbis*:

Art. 6º. No processo administrativo, consideram-se interessados:

(...)

III – a pessoa física, organização ou associação, quanto a direitos e interesses coletivos e difusos.

IV – a entidade de classe, no tocante a direito e interesse de seus associados.

Mais, ainda.

Ainda em conformidade com a aludida norma, seu artigo 10 assim disciplina: *"Todo assunto submetido ao conhecimento da Administração tem o caráter de processo administrativo."*

Pois bem.

Compete às entidades signatárias, *ex-vi* da inteligência do inciso III, do artigo 8º, da Constituição da República, dentre outras coisas *"a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas"*;

Estatui o artigo 5º, Inciso XXXIV, alínea "a", da Carta Magna, *verbis*:

Art 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

XXXIV – são a todos assegurados, independentemente do pagamento de taxas:

**a) o direito de petição aos poderes públicos em defesa de direitos** ou contra ilegalidade ou abuso de poder; (...).

Presente aí o direito de petição, amplamente assegurado pela Constituição da República.

## **DO TELETRABALHO NO PODER JUDICIÁRIO MINEIRO**

Inicialmente, sabe-se que o Conselho Nacional de Justiça – CNJ, por meio da Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016, regulamentou o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, facultando aos Tribunais editar atos normativos complementares de acordo com suas necessidades específicas.

No Tribunal de Justiça de Minas Gerais, a mencionada modalidade de trabalho foi regulamentada pela Resolução nº 973/2021, e, mais recentemente, pela Portaria nº 5481/PR/2022.

Ao ingressar no regime de teletrabalho, o servidor deixa de receber do Tribunal o benefício intitulado "auxílio transporte". Para justificar a exclusão do direito ao auxílio-transporte, há a menção expressa ao art. 7º, § 3º, da Resolução CNJ nº 227/2016 supramencionada, na qual prevê que, *in verbis*:

Art. 7º O alcance da meta de desempenho estipulada ao servidor em regime de teletrabalho equivale ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho.

[...]

§ 3º Durante o regime de teletrabalho, o servidor não fará jus ao pagamento de benefício de auxílio transporte e nem se sujeitará a eventual banco de horas.

Disposição semelhante é encontrada no art. 17, § 7º da Resolução nº 973/2021:

Art. 17. O servidor em regime de teletrabalho deve ter produtividade mensal pelo menos 20% (vinte por cento) superior à média dos servidores que atuam em unidades judiciárias iguais ou semelhantes, observados os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

[...]

§ 7º Durante o regime do teletrabalho, o servidor terá a garantia da irredutibilidade das vantagens, dos acréscimos pecuniários e dos demais direitos a que faça jus, exceto o auxílio-transporte previsto na Portaria da Presidência nº 4.583, de 8 de outubro de 2019, ou em outro ato normativo que vier substituí-la ou alterá-la.

Ao ingressar no regime de teletrabalho, contudo, o Servidor assume despesas que até então eram suportadas pelo empregador, a exemplo da aquisição e manutenção de computador, instalação de programas de informática, aquisição e manutenção de móveis ergonômicos, aquisição de materiais de escritório, além de suportar despesas mensais com água, energia elétrica e internet.

O art. 28 da Resolução nº. 973/2021, impõe aos magistrados e servidores em teletrabalho o ônus desses gastos, sem nenhuma contrapartida aos trabalhadores, senão vejamos:

Art. 28. Compete exclusivamente aos magistrados e servidores que optarem pelo exercício das atividades pelo regime de teletrabalho providenciar e manter as estruturas física e tecnológica necessárias à realização do trabalho, mediante uso de equipamentos ergonômicos e adequados, observadas as orientações fornecidas pela GERSAT e pela DIRFOR, sem custo algum para o TJMG, ressalvado o disposto no § 2º do art. 26 da Resolução CNJ nº 230, de 22 de junho de 2016.

Esse ônus imposto ao trabalhador acaba por representar enriquecimento sem causa por parte do Poder Judiciário, que, com a adoção da modalidade, tem suas despesas reduzidas e a produtividade comprovadamente ampliada, sem oferecer nenhuma contrapartida financeira para que os trabalhadores possam custear as despesas alhures enumeradas em rol meramente exemplificativo.

### **BREVE DEMARCAÇÃO DO OBJETO DO PRESENTE REQUERIMENTO**

O objeto do presente requerimento administrativo é a instituição de Auxílio Tecnológico a ser destinado aos servidores públicos integrantes do quadro de pessoal do Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais para execução de atividades remotas e/ou híbridas àqueles servidores que realizam o chamado teletrabalho ou home office, com o intuito de colaborar com gastos com equipamentos, mobiliários, despesas com água e energia elétrica e contratação de pacotes de internet necessários para o exercício de suas funções, visando sempre uma correta e eficiente prestação jurisdicional.

Em linha de princípio, cumpre destacar que esse modelo de trabalho já vinha sendo adotado por esse Egrégio Tribunal de Justiça, de forma ainda tímida, antes da Pandemia de COVID-19.

Deveras, com a necessidade do isolamento social, desde os idos de março/2020, aludida modalidade ganhou força e espaço, demonstrando ser uma maneira eficiente, com o aumento expressivo na produtividade, e mais barata na prestação dos serviços públicos.

Outrossim, se faz necessário informar que a adoção do trabalho remoto também é uma tendência em muitas empresas do setor privado por estarem focadas na entrega de resultados aliados à redução de custos, sendo viável, portanto, que a Administração Pública estimule, incentive e adote os procedimentos necessários para a implementação em suas várias esferas.

Seja-nos lícito registrar, por oportuno, que ao instituir o pretense auxílio tecnológico, o TJMG estará adotando postura compatível com vários princípios que norteiam a Administração Pública, em especial àquele que impede o **enriquecimento ilícito por parte do Poder Público**.

Isso porque, *data máxima vênia*, quem deseja os fins não se pode prescindir dos meios, sendo de bom alvitre e justo que haja uma contrapartida às despesas a auxiliar a cobertura de todo esse aparato tecnológico que será utilizado pelo servidor ao desenvolvimento do trabalho, proporcionando e impactando diretamente na celeridade de entrega da tutela jurisdicional.

Por derradeiro e a título informativo, sinalizamos que o auxílio ora pleiteado já foi reconhecido e é uma realidade no Poder Judiciário do Estado de Pernambuco, que, pela Lei n.º 17.718, de 1º de abril de 2022, instituiu o Auxílio Tecnológico aos trabalhadores e trabalhadoras daquele Tribunal, senão vejamos:

Art. 10. Fica acrescido o art. 15-C à Lei nº 14.454, de 26 de outubro de 2011:

“Art. 15-C. Ao servidor ativo, ocupante de cargo de provimento efetivo do quadro permanente de pessoal do Poder Judiciário do Estado de Pernambuco, fica assegurado o recebimento de Auxílio Tecnológico, a ser pago em pecúnia, no valor mensal de R\$ 233,30 (duzentos e trinta e três reais e trinta centavos).

§ 1º O auxílio de que trata o caput destina-se aos gastos com equipamentos, bem como com a contratação de pacotes de internet, para a execução de atividades remotas ou híbridas realizadas pelos servidores.

§ 2º (...)

§ 3º Em nenhuma hipótese o auxílio tecnológico poderá ser percebido cumulativamente com o auxílio-transporte de que trata o art. 17 desta Lei, sendo o dia da modalidade presencial contemplado com o auxílio-transporte e o dia da modalidade remota contemplado com o auxílio tecnológico.

§ 4º O pagamento do auxílio ora instituído dar-se-á de forma automática, nas hipóteses em que o servidor estiver executando as suas atividades de forma remota, desde que haja o registro no sistema de frequência, sendo proporcional aos dias úteis trabalhados nessa modalidade, considerando-se, para efeito do cálculo da proporcionalidade, 22 (vinte e dois) dias úteis/mês.” (AC)

## **DA AUSÊNCIA DE IMPACTO FINANCEIRO**

A instituição do auxílio tecnológico ora pleiteado não irá representar qualquer tipo de impacto financeiro ao Tribunal de Justiça, pois, a exemplo do que ocorreu no TJPE, há apenas a substituição de um auxílio por outro, de mesmo valor.

No entanto, a adoção da medida representará justiça aos Servidores e Servidoras em Teletrabalho, seja parcial ou total, que até aqui têm suportado todas as despesas do labor.

Evidentemente que os trabalhadores não irão cumular os benefícios. Para aqueles trabalhadores em regime de teletrabalho parcial, será concedido auxílio transporte para os dias de comparecimento pessoal ao posto de trabalho e auxílio tecnológico para os dias de trabalho à distância, perfazendo valor global idêntico àquele percebido pelos servidores em trabalho integralmente presencial.

### REQUERIMENTO

**EX POSITIS**, as entidades sindicais ora requerentes, conforme mencionado alhures, esperam que Vossa Excelência adote os procedimentos necessários para instituição de Auxílio Tecnológico a ser destinado aos Servidores Públicos integrantes do quadro de pessoal do Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais, para execução de atividades remotas e/ou híbridas, especificamente àqueles que realizam o chamado teletrabalho ou home office, com o intuito de custear os gastos suportados pelos trabalhadores com aquisição e reparos em equipamentos, mobiliários ergonômicos, materiais de escritório, instalação e atualização de programas de informática, despesas mensais com água, energia elétrica e contratação de pacotes de internet, necessários para o exercício de suas funções, visando sempre uma correta e eficiente prestação jurisdicional.

Certos do atendimento, agradecemos antecipadamente, renovando votos de estima e consideração.

Respeitosamente,

EDUARDO MENDONÇA  
COUTO:04271816663

Assinado de forma digital por  
EDUARDO MENDONÇA  
COUTO:04271816663  
Dados: 2022.04.18 14:00:47 -03'00'

**Eduardo Mendonça Couto**  
Presidente do SERJUSMIG

ALEXANDRE PAULO  
PIRES DA  
SILVA:03994360650

Assinado de forma digital por ALEXANDRE PAULO PIRES  
DA SILVA:03994360650  
DN: c=BR, o=ICP-Brasil, ou=(EM BRANCO),  
ou=16636540000104, ou=AC PRODEMGE RFB, ou=RFB e-  
CPF A3, ou=Secretaria da Receita Federal do Brasil - RFB,  
cn=ALEXANDRE PAULO PIRES DA SILVA:03994360650  
Dados: 2022.04.18 14:37:52 -03'00'

**Alexandre Paulo Pires da Silva**  
Coordenador-Geral do SINJUS