SINJUS MG
SINDICATO DOS SERVIDORES DA JUSTIÇA DE 2ª INSTÂNCIA DO ESTADO DE MINAS GERAIS

CÓPIA

CÓPIA

Ofício SINJUS nº 35/2021

Belo Horizonte/MG, 26 de abril de 2021

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

PROTOCOLO TJMG
0000098584202117
COMEX - UG 26/04/2021 17:28:22

Assunto: Resolução CNJ nº 227 de 15/06/2016. Regulamentação do Teletrabalho para magistrados e servidores. Poder Judiciário Mineiro. Necessidade de adaptações na normatização e nas práticas adotadas no TJMG. Definição de prioridades, critérios e requisitos para sua prestação. Comissão de Gestão do Teletrabalho.

Excelentíssimo Senhor Desembargador,

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 como entidade sindical regularmente registrada no órgão competente, cuja certidão de registro sindical encontra-se ativa perante a Coordenação-Geral de Registro Sindical da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, representante dos servidores dos Tribunais de Justiça e Justiça Militar do Estado de Minas Gerais, nos termos do art. 8º, inc. III, da Constituição Federal, vem, por intermédio de seu representante legal infra-assinado, respeitosamente, perante Vossa Excelência, **expor** e ao final **requerer** o que se segue.

Como é de conhecimento de Vossa Excelência, o teletrabalho pode ser conceituado como *"o trabalho executado à distância, através das novas tecnologias de comunicação, permitindo a flexibilização do tempo e do lugar de trabalho com redução de custos"*[1]. E, da mesma forma, essa modalidade, na Administração Pública, segue com idêntica definição, conquanto o servidor possa desenvolver parte ou todo o seu trabalho em casa ou em qualquer outro local, apoiado na utilização das ferramentas tecnológicas, em especial, do computador, do acesso à internet e a softwares necessários para o desempenho de suas funções.

Ressalta-se, inclusive, que desde o início de 2020, com a crise sanitária causada pelo novo Coronavírus, e a consequente imposição do trabalho remoto para os servidores do Tribunal, os gastos apontados pelo Núcleo Socioambiental demonstram redução imediata no consumo de vários insumos, abrangendo água e esgoto e energia elétrica. Enquanto aqueles reduziram, aproximadamente 17,97% de consumo, resultando em uma economia de mais de R$ 670.800 reais, esse apresentou redução no consumo total de aproximadamente

[1] BELMONTE, Alexandre Agra. **Problemas jurídicos do teletrabalho**. In: MANNRICH, Nelson (Org.). Revista Direito do Trabalho. Ano 33, n.127, jul-set/2007. São Paulo, SP: Revista dos Tribunais, 2007.

4.985.056 kWh, totalizando redução de gastos na ordem de R$ 999.484,82[2], sem contar no aumento de produtividade e qualidade do serviço prestado[3].

Tem-se, portanto, que o teletrabalho no Brasil, tanto no setor público quanto no setor privado já é uma realidade e com inúmeros benefícios, como os apresentados anteriormente, e, atento a esse fato, o Conselho Nacional de Justiça ("CNJ") editou, em 15/06/2016, a Resolução nº 227[4], com o intuito de regulamentar essa prática no âmbito do Poder Judiciário. E, consoante se observa do próprio ato normativo citado, é necessário considerar, para aplicação dessa via remota, a importância do Princípio da Eficiência para Administração Pública; o aprimoramento da gestão de pessoas como um dos macrodesafios do Poder Judiciário, que compreende a necessidade de motivar e comprometer os servidores públicos, bem como, buscar a melhoria do clima organizacional e da qualidade de vida; o avanço tecnológico a partir da virtualização dos processos; a necessidade de regulamentação do teletrabalho no âmbito de cada esfera do Poder Judiciário; as vantagens e os benefícios indiretos resultados dessa prática para a Administração Pública, para o servidor e para a sociedade; e, por fim, a experiência bem-sucedida nos órgãos do Poder Judiciário que já adotaram essa modalidade, a exemplo do Tribunal Superior do Trabalho, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e também do Tribunal Regional Federal da 4ª Região. A norma citada, por sua vez, também estabelece regras gerais e diretrizes de atuação que devem ser observadas por cada Órgão ao regulamentar a Resolução, tais como: prioridades, conceitos, objetivos e metas a serem cumpridas.

Nessa cena, é necessário considerar, demais disso, que o próprio TJMG, também em 2016, publicou a Portaria Conjunta nº 493/PR/2016 (posteriormente alterada pela Portaria Conjunta nº 541/2016, nº 607/2017, nº 756/2018 e nº 769/2018 e modificada pela Portaria Conjunta da Presidência nº 527/2016, nº 541/2016, nº 667/2017, nº 755/2018, nº 799/2018 e n°987/2020) que institui o Projeto Experimental de Teletrabalho, no âmbito da Justiça Comum de Primeiro e Segundo Grau do Estado de Minas Gerais, e dispõe sobre sua regulamentação e funcionamento. Todavia, como o próprio nome já diz, trata-se de uma iniciativa experimental e é de suma importância, por conseguinte, a regulamentação definitiva do trabalho remoto no âmbito do Poder Judiciário Mineiro.

Esse é inclusive, o entendimento do SINJUS/MG que resultou no Ofício nº 123/2020 e nº 151/2020, reivindicando a regulamentação do Teletrabalho previsto na

---

[2] **RELATÓRIO DE DESEMPENHO DO PLANO DE LOGÍSTICA SOCIOAMBIENTAL 2020.** TJMG, 2020. Disponível em: https://www.tjmg.jus.br/data/files/5E/66/DC/D8/0BD1871040FF81876ECB08A8/relatorio_pls_2021_final_222.pdf. Acesso em: 22/04/2021.

[3] **TECNOLOGIA E INOVAÇÃO SÃO ALIADAS DA 1º VICE-PRESIDÊNCIA.** TJMG, 2021. Disponível em: https://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/noticias/tecnologia-e-inovacao-sao-aliadas-da-1-vice-presidencia.htm. Acesso em: 22/04/2021.

TJMG REALIZA 22 MILHÕES DE ATOS PROCESSUAIS EM TRABALHO REMOTO. TJMG, 2020. Disponível em: https://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/noticias/tjmg-realiza-22-milhoes-de-atos-processuais-em-trabalho-remoto.htm#.YIGmPNJKjIU. Acesso em: 22/04/2021.

[4] **RESOLUÇÃO CNJ Nº 227 DE 15/06/2016 QUE REGULAMENTA O TELETRABALHO NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.** Conselho Nacional de Justiça, 2016. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2285. Acesso em: 22/04/2021.

Resolução CNJ nº 227, já mencionada, bem como Ofício nº 159/2020, que requereu informações sobre a existência de procedimento administrativo visando à regulamentação definitiva desse instituto para os servidores do TJMG.

Por consequência, em razão do estado de pandemia atual, causado pelo novo Coronavírus, que acarretou na implementação do *home-office*[5], como já abordado, e da satisfatória experiência com o projeto piloto de Teletrabalho no Poder Judiciário Mineiro, além de inúmeras outras vantagens, o próprio TJMG reconheceu a necessidade de regulamentar a previsão, de forma definitiva, para os magistrados e servidores, em razão da necessidade de adaptações na normatização e nas práticas que já vem sendo feitas no Tribunal— até mesmo porque se trata de instituto que prolongará no tempo[6].

Tanto é que, hoje, existem diversas atividades que impulsionam a necessidade e a viabilidade do teletrabalho, é o exemplo do Projeto Virtualizar, da atual Gestão do TJMG, instituído pela Portaria Conjunta nº 1026/PR/2020 (posteriormente alterada pela Portaria Conjunta da Presidência nº 1034/2020, n° 1060/2020, n° 1139/2021 e n° 1177/2021). Essa iniciativa pretende digitalizar todo o acerco de processos físicos, cíveis e criminais, em tramitação no âmbito da Justiça de Primeira e Segunda Instâncias do Estado para inserção no JPe-Themis (processo eletrônico da 2º instância) e no PJe (processo judicial eletrônico).

Além disso, é de se considerar também a implantação do PJe no âmbito Criminal, que iniciou em março de 2020 na Central de Recepção de Flagrantes da Comarca de Belo Horizonte ("CEFLAG") e, a partir de então, o expandiu para as Comunicações de Prisão em Flagrante Delito na Comarca de Contagem, em maio de 2020 e, no mês de junho do mesmo ano, para mais 38 comarcas. Não obstante, como experiência piloto, o PJe está implantado na 2ª Vara Criminal de Belo Horizonte e com projeto de expansão para as demais[7]. Dito isso, certo que é tais iniciativas são de extrema importância e fomentadoras do teletrabalho (indispensável para a concretização de ambos os projetos e pendente de regulamentação definitiva).

Nesse cenário, ressalta-se que este Sindicato tem realizado a interlocução dos servidores com a Administração, notadamente quanto a situações relacionadas à rotina do serviço público e, por esse motivo, vem, por meio do presente Ofício, apresentar os seguintes pontos que devem ser observados, por este Tribunal, ao proceder à regulamentação do teletrabalho para os servidores da Casa, conforme elencado abaixo:

---

[5] **ALMG REGULAMENTA TELETRABALHO NO SETOR PÚBLICO.** SINJUS, 2020. Disponível em: https://www.sinjus.org.br/aprovados-pls-que-regulam-teletrabalho-no-setor-publico/. Acesso em: 22/04/2021.

[6] **TJMG DISCUTE TELETRABALHO NO JUDICIÁRIO MINEIRO.** TJMG, 2021. Disponível em: https://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/noticias/tjmg-discute-teletrabalho-no-judiciario-mineiro.htm. Acesso em: 22/04/2021.

[7] **TJMG DÁ INÍCIO NA 2º FEIRA AO PJE CRIMINAL.** TJMG, 2021. Disponível em: https://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/noticias/tjmg-da-inicio-na-2-feira-ao-pje-criminal-8A80BCE5724D134601725D5987A815FC.htm. Acesso em: 23/04/2021.

TJMG AVANÇA NO PJE CRIMINAL. TJMG, 2021. Disponível em: https://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/noticias/tjmg-avanca-no-pje-criminal.htm. Acesso em: 23/04/2021.

- **Prioridade para servidores com deficiência**;

A Resolução CNJ nº 227, de 15/06/2016, estabelece, em seu art. 5º, inc. II, alínea "a", que, compete ao gestor da unidade indicar, entre os servidores interessados, aqueles que atuarão em regime de teletrabalho e verificada a adequação do perfil, terão prioridades os servidores com deficiência.

Demais disso, a Resolução CNJ nº 343, de 09/09/2020[8], que institui condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição e dá outras providências, prevê, para esse grupo, a possibilidade de requerer o exercício da atividade em regime de teletrabalho, sem acréscimo de produtividade, de acordo com o seu art. 2º, inc. IV.

Dito isso, deve-se considerar também na regulamentação a ser editada pelo TJMG, a vulnerabilidade das pessoas com deficiência e a imprescindibilidade de especiais cuidados para que possam desenvolver suas capacidades e aptidões para o exercício de seus direitos e liberdades fundamentais, inerentes à cidadania. Assim como, também é necessário ressaltar que cabe à Administração Pública a responsabilidade de assegurar tratamento prioritário e apropriado às pessoas com deficiência, como condição da própria dignidade humana, de modo que a inserção desta previsão na regulamentação se mostra necessária.

A título de exemplo, tal prioridade, além de constar nos citados atos normativos do CNJ, também integra a Resolução nº 11/2020, que regulamenta o trabalho remoto no Tribunal de Justiça do Estado da Bahia, assim como, Resolução nº 131/2020, do Tribunal de Justiça de Goiás e, por fim, Resolução nº 850/2021 do Tribunal de Justiça de São Paulo.

Ademais, fato é que tal especificação, como demonstrada, é medida que se impõe para efetivação dos direitos das pessoas com deficiência no âmbito do TJMG, como sinal de justiça e equidade na persecução de garantias individuais deste grupo, pois, consoante informação do próprio Tribunal, ao responder o Ofício nº 83/2018, deste Sindicato, tão somente 11 servidores com deficiência (sendo, três com deficiência auditiva, dois, física, e seis com deficiência visual) estavam, à época, participando do Projeto Experimental de Teletrabalho[9]. Percebe-se, portanto, um número muito aquém da realidade

---

[8] **RESOLUÇÃO CNJ Nº 343 DE 09/09/2020 QUE INSTITUI CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO PARA MAGISTRADOS(AS) E SERVIDORES(AS) COM DEFICIÊNCIA, NECESSIDADES ESPECIAIS OU DOENÇA GRAVE OU QUE SEJAM PAIS OU RESPONSÁVEIS POR DEPENDENTES NESSA MESMA CONDIÇÃO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.** Conselho Nacional de Justiça, 2020. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3459. Acesso em: 22/04/2021.

CNJ APROVA CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO PARA SERVIDORES E MAGISTRADOS COM DEFICIÊNCIA. Portal Migalhas, 2020. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/quentes/333136/cnj-aprova-condicoes-especiais-de-trabalho-para-servidores-e-magistrados-com-deficiencia. Acesso em: 22/04/2021.

[9] **TJ RESPONDE OFÍCIO DO SINJUS SOBRE TELETRABALHO.** SINJUS, 2018. Disponível em: https://www.sinjus.org.br/tj-responde-oficio-do-sinjus-sobre-teletrabalho/. Acesso em: 20/04/2021.

e, por esse motivo, também justificativa da necessidade de inclusão desse grupo como classe prioritária no trabalho remoto.

- **Prioridade para servidores que tenham filhos, cônjuge ou dependente legal com deficiência**;

No mesmo sentido da prioridade anterior, a citada Resolução CNJ, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências, também prevê, em seu art. 5º, inc. II, alínea "b", que terão prioridades os servidores que tenham filhos, cônjuge ou dependente legal com deficiência. E, como já demonstrado, também a Resolução CNJ nº 343, de 09/09/2020, que institui condições especiais de trabalho, possibilita, para os servidores nessa situação, requerer o exercício da atividade em regime de trabalho remoto.

Nesse cenário, também é de se considerar que a família, base da sociedade brasileira, deve receber especial proteção do Estado, conforme determina art. 226 da Constituição Federal, e que a participação ativa dos pais ou responsáveis legais na construção de um ambiente saudável e propício ao crescimento e bem-estar de seus filhos ou dependentes é imprescindível, especialmente quando esses possuem deficiência. E, da mesma forma, cabe à Administração Pública, também, a responsabilidade de assegurar tratamento prioritário e apropriado para que os pais ou responsáveis possam garantir a condição da própria dignidade humana, de modo a estender a proteção do Estado à família.

Além disso, tal previsão também integra a Resolução nº 11/2020, que regulamenta o trabalho remoto no Tribunal de Justiça do Estado da Bahia, assim como, Resolução nº 131/2020, do Tribunal de Justiça de Goiás e, por fim, Resolução nº 850/2021 do Tribunal de Justiça de São Paulo e que, decerto, deverá ser incluída também na Resolução do Tribunal mineiro.

- **Prioridade para gestantes e lactantes**;

Na mesma esteira das prioridades anteriores, essa também encontra previsão no art. 5º, inc. II, alínea "c" da Resolução CNJ nº 227 e é repetida nos atos normativos dos Tribunais de Justiça da Bahia, Goiás e São Paulo, mencionados anteriormente.

Cumpre ressaltar, demais disso, que, além do tratamento diferenciado em razão da prioridade para gestantes e lactantes, também é fundamental observar essa diretriz enquanto perdurar a pandemia de Covid-19 no Brasil. E, no encontro desse pensamento, recentemente, em 15 de abril de 2021, o Plenário do Senado aprovou o Projeto de Lei 3.932/2020, que dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante o estado de calamidade pública reconhecida pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020[10].

---

[10] **PL 3932/2020 QUE DISPÕE SOBRE O AFASTAMENTO DA EMPREGADA GESTANTE DAS ATIVIDADES DE TRABALHO PRESENCIAL DURANTE O ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA RECONHECIDO PELO DECRETO LEGISLATIVO Nº 6, DE 20/03/2020.** Senado Federal, 2020. Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/144401. Acesso em: 20/04/2021.

Da mesma forma, cumpre ao Tribunal, observar tal regramento no momento da edição da Resolução sobre o teletrabalho, até mesmo porque o maior risco laboral a que o trabalhador encontra-se sujeito é a contaminação pelo novo Coronavírus e essa circunstância ganha especial relevo no tocante à servidora gestante ou lactante. Diante disso, também é imprescindível a adoção dessa prioridade no ato normativo desta Casa, em virtude da extensão da proteção do Estado à família, seja em tempos normais ou pandêmicos.

- **Permissão do trabalho remoto a servidores que ocupem cargo de direção ou chefia, que tenham subordinados ou que já tenham passado pelo primeiro ano do estágio probatório**;

Por unanimidade, o Plenário do CNJ aprovou a ampliação da modalidade de teletrabalho aos servidores da Justiça. A mudança aprovada no processo nº 0000778-62.2021.2.00.0000 permite o trabalho remoto a servidores que ocupam cargo de direção ou chefia, que tenham subordinados ou que já tenham passado pelo primeiro ano de estágio probatório. O ato modifica a Resolução nº 227/2016, que vedava o teletrabalho nesses casos, e, nos mesmos termos, também deve ser observado por este Tribunal[11].

- **Custeio para aquisição de bens e serviços destinados ao servidor em teletrabalho**;

Também é de suma importância que na Resolução conste a forma de custeio para aquisição de bens e serviços destinados ao servidor em teletrabalho. Decerto é que "*o trabalho em casa acarreta uma série de problemáticas que acabam sendo delegadas ao servidor público. [...] O funcionário público tem que se virar para ter internet. Do contrário, vai haver um acúmulo do trabalho*", consoante nota emitida pela FENAJUFE (Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal e Ministério Público da União)[12].

Dito isto, não cabe ao Órgão incumbir, ao participante dessa modalidade, o ônus de assumir todos os custos, já citados, bem como a segurança da informação, entre outras despesas. Trata-se de contenção de gastos e transferência ao servidor público de algumas obrigações tipicamente do empregador (no caso, o próprio Tribunal de Justiça). Ora, a possibilidade de realizar o trabalho remotamente depende de variáveis e coaduna-se com a

---

GARANTIA DE TELETRABALHO PARA GESTANTES DURANTE A PANDEMIA VAI À SANÇÃO. Portal Migalhas, 2021. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/quentes/343821/garantia-de-teletrabalho-para-gestantes-durante-pandemia-vai-a-sancao. Acesso em: 22/04/2021.

[11]**TELETRABALHO É AMPLIADO A CARGOS DE CHEFIA NA JUSTIÇA.** SINJUS, 2021. Disponível em: https://www.sinjus.org.br/teletrabalho-e-ampliado-a-cargos-de-chefia-na-justica/. Acesso em: 20/04/2021.

[12] **TECNOLOGIA E FALTA DE MOBILIDADE ESTIMULAM "HOME OFFICE" NOS TRIBUNAIS.** G1, 2014. Disponível em: http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/03/tecnologia-e-falta-de-mobilidade-estimulam-home-office-nos-tribunais.html. Acesso em: 20/04/2021.

responsabilidade do Órgão em oferecer equipamentos ao teletrabalhador, normalmente, *notebook,* telefone, conexão à internet e acesso remoto à rede do sistema interno[13].

Esse é, inclusive, o correto entendimento e pauta de reinvindicação de vários Sindicatos e entidades de classe, ressalta-se a iniciativa da Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal (CONDSEF) e da Federação Nacional dos Trabalhadores do Serviço Publico Federal (FENADSEF) com o devido alicerce do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)[14], bem como, do Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário do Paraná (SINDIJUS), pleiteando autorização para que os servidores possam levar o computador do Tribunal com o intuito de realizar as tarefas ordinárias[15].

Nessa mesma linha, o Tribunal de Justiça de São Paulo concluiu estudo para entrega de equipamentos aos servidores em teletrabalho, segundo comunicado emitido pelo próprio Órgão (Comunicado Conjunto nº 888/2021) expondo que deverão ser entregues aos servidores equipamentos como CPU, monitores, teclado, mouse, webcam e headset[16].

E, da mesma forma, a Resolução nº 131 do Tribunal de Justiça de Goiás incorporou, após sugestões do Sindicato dos Servidores e Serventuários da Justiça do Estado de Goiás (Sindjustiça), a expressa permissão de comodato de equipamentos da unidade, a fim de garantir um maior nível de segurança das informações, nos seguintes termos[17]:

> *"Art. 16. Constituem deveres do servidor em regime de teletrabalho:*
> *[...]*
> *§ 4º O servidor deverá dispor de espaço físico, mobiliários e equipamentos próprios e adequados para a prestação do teletrabalho,* ***podendo optar, a critério da Administração, na hipótese de teletrabalho total, pela utilização de sua própria estação de trabalho disponível na unidade, em regime de comodato, por prazo determinado, mediante assinatura de termo de responsabilidade por qualquer avaria, seja por dolo ou culpa****."*

---

[13] SILVA, Aimeé Mastella Sampaio da. **A APLICAÇÃO DO TELETRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO BRASILEIRO.** 3º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade, Universidade Federal de Santa Maria, 2015. Disponível em: http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2015/1-2.pdf. Acesso em: 20/04/2021.

[14] **EM HOME OFFICE, SERVIDORES QUEREM CRIAÇÃO DE BENEFÍCIO PARA AJUDA DE CUSTO.** CONDSEF, 2020. Disponível em https://www.condsef.org.br/noticias/em-home-office-servidores-querem-criacao-beneficio-ajuda-custo. Acesso em: 21/04/2021.

[15] **COMISSÃO DE TELETRABALHO PROPÕE ALTERAÇÕES À RESOLUÇÃO 221/2019.** SINDIJUS, 2020. Disponível em: https://sindijuspr.org.br/noticias/3/noticias/11610/comissao-de-teletrabalho-propoe-alteracoes-a-resolucao-221-2019. Acesso em: 20/04/2020.

[16] **TJ-SP CONCLUI ENTREGA ESTUDO PARA ENTREGA DE EQUIPAMENTOS A SERVIDORES EM TELETRABALHO.** CONJUR, 2021. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2021-abr-20/tj-sp-conclui-estudo-equipamentos-servidores-teletrabalho?utm_source=dlvr.it&utm_medium=facebook. Acesso em: 22/04/2021.

[17] **TJGO PUBLICA RESOLUÇÃO E INCORPORA SUGESTÕES DO SINDJUSTIÇA.** SINDIJUSTIÇA. 2021. Disponível em: https://sindjustica.com/2020/10/28/tjgo-publica-resolucao-e-incorpora-sugestoes-do-sindjustica/. Acesso em: 20/04/2021.

Dessa maneira, cabe também a este Tribunal, estudar e prever, na Resolução que regulará definitivamente o teletrabalho, formas de auxílio, a fim de custear bens e serviços indispensáveis para a produtividade e excelência na qualidade do serviço público, executado por aqueles que optem por essa modalidade ou, caso for, a disponibilização dos materiais e serviços necessários para realização das atribuições do cargo, visto que esse ônus não é de responsabilidade do funcionário público.

Trata-se, inclusive, de previsão viável do ponto de visto financeiro e orçamentário do TJMG, pois, de acordo com o Relatório de Desempenho do Plano de Logística Socioambiental de 2020[18], divulgado pelo Núcleo Socioambiental do Tribunal, os dados apontados mostraram a atenuação dos gastos com água e esgoto, com custo final de R$ 3.090.635,41, o que demonstra uma redução de aproximadamente 17,97%, considerados os dados do ano de 2019; O indicador de consumo de combustível (gasolina e diesel) sofreu redução na ordem de 24,64% e 70,59% respectivamente, com o cenário da pandemia e do trabalho remoto; em uma comparação entre os anos de 2019 e 2020, a redução no consumo total de energia elétrica foi de aproximadamente 4.985.056 kWh, resultando em uma economia de R$ 999.484,82; os gastos com Correios, comparados com o ano de 2019, foram reduzidos em 29,68%, perfazendo um total de R$ 6.975203,29; em 2020 os gastos totais dos contratos de telefonia fixa e de telefonia móvel apresentaram uma variação positiva, com redução de 38,19% e 7,90% respectivamente, numa economia de R$ 559.229, 28, ou seja, com o contexto da pandemia e do consequente trabalho remoto, todos os gastos do Tribunal diminuíram.

Esses indicadores demonstram, por sua vez, que existem condições necessárias e favoráveis para a aplicação dessa diretriz, uma vez que não é possível, à Administração Pública, transferir essa responsabilidade para o servidor público, principalmente no atual cenário em que todos os gastos com o pessoal e com os insumos essenciais para manutenção das unidades do TJMG apresentaram queda e, por isso, merece destaque, por este Órgão, a inclusão dessa sugestão na Resolução, assim como feito por outros Tribunais do país.

- **Definição de critérios e diretrizes objetivas para participação no teletrabalho**;

Também cumpre ressaltar a necessidade de se estabelecer critérios e pressupostos objetivos para que os interessados possam concorrer a essa modalidade de trabalho sem depender somente da indicação da chefia mediata. Em regra, conforme art. 5º da Portaria CNJ nº 227, compete ao gestor da unidade indicar, entre os servidores interessados, aqueles que atuarão em regime de teletrabalho. Logo, o que se defende nesse ponto é a necessidade de critérios específicos que, por sua vez, permitam a participação de todos aqueles que se enquadrem nos requisitos prévios sem a indicação necessária da chefia como única forma de ingressar na modalidade de trabalho remota.

---

[18] **RELATÓRIO DE DESEMPENHO DO PLANO DE LOGÍSTICA SOCIOAMBIENTAL 2020.** TJMG, 2020. Disponível em: https://www.tjmg.jus.br/data/files/5E/66/DC/D8/0BD1871040FF81876ECB08A8/relatorio_pls_2021_final_222.pdf. Acesso em: 22/04/2021.

Pode ser adotado como critério objetivo, por exemplo, tempo de efetivo exercício na respectiva unidade administrativa ou judicial. Os critérios objetivos visam evitar "fura-filas" entre os servidores interessados e, para tanto, também ser observado por este Tribunal.

- **Definição de critérios e diretrizes quanto à saúde no ambiente de trabalho e ergonomia**;

Quanto a esse tópico, certo é que ambientes profissionais devem propiciar postos de trabalho com móveis e equipamentos que preservem a saúde. A mesa e a cadeira devem estar em alturas adequadas, e o computador a uma distância confortável da vista, por exemplo. Em casa, o uso improvisado de móveis e dispositivos tecnológicos pode causar danos ao teletrabalhador.

Nesses termos, é responsabilidade do empregador (seja por meio de vínculo celetista ou estatutário) instruir os empregados quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes no regime de teletrabalho, assim como, observar os parâmetros de ergonomia e as condições de organização do ambiente. Esse é, inclusive, o conteúdo da Nota Técnica 17/2020 do Ministério Público do Trabalho, para a proteção da saúde e demais direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores em sistema remoto ou *home-office* (que, também deve ser observada pela Administração Pública) adotada na regulamentação deste instituto no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho[19].

Além do fornecimento de materiais que propiciarão a ergonomia no ambiente de trabalho, também é imprescindível a regulamentação de diretrizes, informes e orientações para saúde e ergonomia, mediante cursos, oficinas, palestras e outros meios, previsão essa também constante no art. 12 da Resolução nº 227 de 15/06/2016[20]. Nesses termos, também é de fundamental importância que este Tribunal observe essas considerações ao formular, definitivamente, o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário mineiro.

- **Definição de critérios e diretrizes quanto ao respeito à jornada de trabalho**;

Também é recomendada (e conteúdo da já mencionada Nota Técnica 17/2020 do MPT) a adoção de mecanismos de controle da jornada de trabalho. Dessa forma, é responsabilidade do Tribunal, assim como, dever da chefia mediata estabelecer com o Servidor em teletrabalho prévia organização sobre formas de comunicação e horários de disponibilidade a serem utilizados como regra, de modo a garantir o direito à desconexão; o respeito aos períodos de repouso, necessários à recuperação biológica; à proteção da intimidade e da privacidade e à viabilização do pleno desenvolvimento da personalidade[21].

---

[19] **TELETRABALHO O TRABALHO DE ONDE VOCÊ ESTIVER.** Tribunal Superior do Trabalho, 2020. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815. Acesso em: 20/04/2021.

[20] *Ibidem*.

[21] **TJGO PUBLICA RESOLUÇÃO E INCORPORA SUGESTÕES DO SINDJUSTIÇA.** Sindijustiça. 2021. Disponível em: https://sindjustica.com/2020/10/28/tjgo-publica-resolucao-e-incorpora-sugestoes-do-sindjustica/. Acesso em: 20/04/2021.

A ponderação desses direitos citados é de suma importância para evitar possíveis impactos do teletrabalho no adoecimento psíquico e em conflitos familiares, tendo como base, principalmente, a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Constituição Federal de 1988 (artigos 5º, inc. X e 7º, inc. XIII e XV).

- **Estipulação de metas**;

Por fim, o servidor optante pelo regime do teletrabalho ficará vinculado às metas e às obrigações dessa modalidade, sendo parte do Plano Estratégico da Instituição para alcançar a produtividade necessária do serviço. Todavia é necessário considerar a razoabilidade na estipulação dos objetivos, a fim de evitar a situação abusiva de condicionar essa modalidade de trabalho a aumentos extenuantes da carga de obrigações diárias.

Demais disso, ainda quanto às metas de desempenho, merece mais destaque o critério de desempenho qualitativo, de modo que o servidor em trabalho remoto que for designado para realização de atividades de natureza mais complexa ou que pratique atos não passíveis de contabilização objetiva pelo sistema deve ser avaliado pelo critério qualitativo. Tal entendimento também faz parte da Resolução do Tribunal de Goiás[22].

Passadas essas premissas, pretende-se, com tais sugestões, abordar pontos, de extrema importância e necessária consideração, para que este Tribunal inclua os aspectos, aqui discorridos, na Resolução que regulamentará, de forma definitiva, o trabalho remoto para servidores e magistrados, de modo a garantir a dignidade da pessoa humana, notadamente, das pessoas com deficiência ou dependentes nessa situação, assim como, saúde e melhora da qualidade de vida e da rotina laboral dos demais servidores.

Demais disso, além de todas as ponderações feitas, cumpre-se ressaltar que a Resolução CNJ nº 227, prevê, em seu art. 17, a instituição de Comissão de Gestão de Teletrabalho, nos seguintes termos:

> *"Art. 17. **Os órgãos que adotarem o regime de trabalho previsto nesta Resolução deverão instituir Comissão de Gestão do Teletrabalho** com os objetivos, entre outros,de:*
> *I – analisar os resultados apresentados pelas unidades participantes, em avaliações com periodicidade máxima semestral, e propor os aperfeiçoamentos necessários;*
> *II – apresentar relatórios anuais à Presidência do órgão, com descrição dos resultados auferidos e dados sobre o cumprimento dos objetivos descritos no art. 3º desta Resolução;*
> *III – analisar e deliberar, fundamentadamente, sobre dúvidas e casos omissos.*
> *IV – propor à Presidência do Tribunal o quantitativo de servidores e as unidades que poderão executar suas atividades no regime de teletrabalho.*
> *Parágrafo único. **A Comissão de que trata o caput deste artigo deverá ser composta, no mínimo**, por 1 (um) representante das unidades participantes do teletrabalho, 1 (um) servidor da unidade de saúde, 1 (um) servidor da área de*

[22] *Ibidem.*

*gestão de pessoas e **1 (um) representante da entidade sindical ou, na ausência desta**, da associação de servidores."*

Diante da expressa previsão legal de que um representante da entidade sindical deverá compor a Comissão de Gestão de Teletrabalho, pleitea-se, também, a formação do grupo e a consequente nomeação de, no mínimo, 1 (um) representante do SINJUS/MG, enquanto entidade de defesa dos interesses dos Servidores da Justiça de 2º Instância do Estado de Minas Gerais, a fim de cumprir o determinado pelo CNJ e, dessa forma, garantir a efetividade do trabalho em sua modalidade remota.

Ante todo exposto, **o SINJUS/MG, na qualidade de legítimo representante da categoria, requer sejam, por este Órgão Especial, acatadas as sugestões expostas nesse documento, no momento da formulação da Resolução, que regulamentará o teletrabalho, no âmbito do Tribunal de Justiça de Minas Gerais, quais sejam, prioridade para servidores com deficiência; prioridade para servidores que tenham filhos, cônjuge ou dependente legal com deficiência; prioridade para gestantes e lactantes; permissão do trabalho remoto a servidores que ocupem cargo de direção ou chefia, que tenham subordinados ou que já tenham passado pelo primeiro ano do estágio probatório; custeio para aquisição de bens e serviços destinados ao servidor em teletrabalho; definição de critérios e diretrizes objetivas para participação no teletrabalho e estipulação de metas.** Medidas, essas, indispensáveis para garantia da produtividade e excelência da qualidade do serviço público prestado, aliado a saúde e qualidade de vida no trabalho.

Além disso, consoante art. 17, parágrafo único da Resolução CNJ nº 227 de 15/06/2016, requer-se, finalmente, a formação do grupo e a consequente nomeação de, no mínimo, 1 (um) representante do SINJUS/MG, enquanto legitimado a defender os interesses dos Servidores da Justiça de 2º Instância do Estado de Minas Gerais.

Respeitosamente,

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