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

CÓPIA

Ofício SINJUS nº 40/2021

Belo Horizonte/MG, 3 de maio 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

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. Aditamento. Ofício SINJUS nº 35/2021.

Excelentíssimo Senhor Desembargador Presidente,

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, em 26/04/2021 o SINJUS/MG enviou, por meio do Ofício nº 35/2021, propostas e sugestões a serem observadas, por este Tribunal, ao proceder à regulamentação do teletrabalho para os servidores e magistrados da Casa, uma vez que é de suma importância a normatização, de forma definitiva, de regras e diretrizes sobre o tema[1].

Sabe-se que em razão do estado de pandemia atual, causado pelo novo Coronavírus, que acarretou na implementação do *home-office*[2], da satisfatória experiência com o projeto piloto de Teletrabalho no Poder Judiciário Mineiro e da atenuação de gastos com a manutenção da instituição (água e esgoto, energia elétrica, combustível, aluguéis, telefonia móvel e fixa, entre outros)[3], o próprio TJMG reconheceu a necessidade de regulamentar a previsão, de forma definitiva, em razão da necessidade de adaptações nas

---

[1] **SINJUS APRESENTA PROPOSTAS PARA O TELETRABALHO.** SINJUS, 2021. Disponível em: https://www.sinjus.org.br/sinjus-apresenta-propostas-para-o-teletrabalho/. Acesso em: 03/05/2021.

[2] **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.

[3] **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.

portarias vigentes e nas práticas que já vem sendo feitas no Tribunal— até mesmo porque se trata de instituto que prolongará no tempo[4].

Tanto é que, segundo o próprio TJMG, 50% a 70% dos servidores continuarão nessa modalidade[5], em virtude dos motivos citados anteriormente (pandemia, excelência do serviço público prestado e redução de gastos, principalmente), o que torna a regulamentação definitiva medida necessária para atender as necessidades e características dos teletrabalhadores que estão ambientados nesse meio ou que ainda se adaptarão a essa nova modalidade de trabalho.

Em suma, na qualidade de legítimo representante da categoria, requereu, sejam acatadas, por esta Superintendência, as sugestões expostas 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.

E em razão da importância dessa temática para o funcionalismo público, o Sindicato promoveu, em 30 de abril de 2020, a 12º transmissão on-line intitulada *"A Regulamentação do Teletrabalho no TJMG[6]"*, na plataforma *YouTube*, a fim de expor os apontamentos elencados no Ofício, para seus filiados e para a categoria em geral, bem como, colher informações e sugestões dos próprios servidores a fim de melhorar a normatização e as práticas adotadas, no Tribunal, sobre esse assunto - decerto os servidores são os mais interessados e, nesse cenário, é importante o diálogo com essa parcela para que a futura regulamentação, necessariamente, reflita a prática vivenciada e os anseios dos administrados.

---

[4]**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.

[5] **PRESIDENTE DO TJMG PARTICIPA DE REUNIÃO PARA TRATAR SOBRE TELETRABALHO.** PODCAST TJMG, 2021. Disponível em: https://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/lec/podcast/. Acesso em: 03/05/2021.

PRESIDENTE DO TJMG REALIZA REUNIÃO SOBRE TELETRABALHO. TJMG, 2021. Disponível em: https://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/noticias/presidente-do-tjmg-realiza-reuniao-sobre-teletrabalho.htm#.YI1GzNJKjIU. Acesso em: 03/05/2021.

[6]**LIVE #12: O TELETRABALHO NO TJMG.** SINJUS, 2021. Disponível em: https://www.sinjus.org.br/live-do-sinjus-12-o-teletrabalho-no-tjmg/. Acesso em: 03/05/2021.

LIVE #12: O TELETRABALHO NO TJMG. SINJUS CANAL *YOUTUBE*, 2021. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=cPiYt5zz6fg . Acesso em: 03/05/2021.

Nesse sentido, ressalta-se que à Administração Pública, por intermédio de seus órgãos, entidades ou delegatários, cumpre tanto a realização dos direitos fundamentais, como a consecução de objetivos de viés coletivo. Deste modo, como corolário da ideia de autogoverno coletivo, inerente ao projeto democrático, deve a estrutura ser responsiva à vontade geral do povo. E, nessa cena, a processualização da atividade administrativa, através da participação social dos destinatários da regulamentação, é medida que se impõe para alcançar um grau mais elevado de consensualidade e legitimação de decisões da Administração Pública. Portanto, certamente as novas propostas aqui apresentadas também devem ser observadas, uma vez que refletem a vontade de todos os interessados na regulamentação do teletrabalho.

Diante disso, o SINJUS/MG vem, por meio deste ofício, realizar novos apontamentos, que também devem ser acolhidos e incluídos na minuta de regulamentação definitiva do teletrabalho para magistrados e servidores, com base nas escutas e sugestões dos interessados via "*live*", *e-mails* e demais canais de comunicação, como passa a se expor.

- **Possibilidade dos servidores em teletrabalho usufruírem as férias-prêmio**;

Consoante Portaria Conjunta nº 493/PR/2016 (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)[7], que institui o Projeto Experimental de Teletrabalho, no âmbito da Justiça Comum de Primeiro e Segundo Graus do Estado de Minas Gerais, e dispõe sobre sua regulamentação e funcionamento, tem-se que, de acordo com o seu art. 16, é vedado o gozo das férias-prêmio para aqueles servidores optantes do trabalho em regime remoto, veja-se:

> "Art. 16. *Durante o Projeto Experimental, os teletrabalhadores poderão usufruir, anualmente, até 25 (vinte e cinco) dias úteis de férias regulamentares a que tenham direito, não lhes sendo deferido o gozo de férias-prêmio*". (Nova redação dada pela Portaria Conjunta da Presidência nº 607/2017).

Nesse cenário, consoante entendimento da doutrina administrativista, certo é que a Portaria, como instrumento normativo de hierarquia inferior a Lei, não deve ser utilizada para criar ou restringir direitos. Ora, portaria não integra o processo legislativo disciplinado pela Constituição Federal, uma vez que é um ato normativo interno, destinado a ordenar os serviços executados por servidores de determinado estabelecimento ou repartição e, por isso, não pode estabelecer regras restritivas, principalmente em se tratando de um direito básico do servidor público, qual seja, as férias-prêmio.

Assim sendo, como inexiste qualquer previsão legal de que os servidores sujeitos a modalidade de trabalho remota não podem usufruir de férias-prêmio, não cabe a Portaria em questão inserir tal vedação, haja vista não ser o ato apropriado para tanto (conforme

[7] **PORTARIA CONJUNTA Nº 493/PR/2016.** TJMG, 2016. Disponível em: http://www8.tjmg.jus.br/institucional/jurisprudencia/pc/pc0493.pdf. Acesso em: 03/05/2021.

demonstrado, trata-se de previsão, inclusive, ilegal, em razão do Princípio da Hierarquia das Normas).

Demais disso, o conjunto de princípios e regras que norteiam a atividade da Administração Pública não comporta tratamento discriminatório unicamente em virtude de modalidades diversas de trabalho, até porque, como se sabe, os teletrabalhadores possuem a mesma rotina laboral que qualquer outro - inclusive, a modalidade remota exige um nível maior de produtividade, pois, de acordo com o art. 6º, §2º, da Portaria Conjunta nº 493/PR/2016, "*a produtividade individual a ser cumprida pelos servidores que participam do Projeto Experimental de teletrabalho deverá ser, no mínimo, 20% superior à média da produtividade individual alcançada pelos servidores da unidade e em atuação nas suas dependências, no mesmo período*". E também a Resolução CNJ nº 227/2016 institui, em seu art. 3º, I, que "*são objetivos do teletrabalho aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho dos servidores*".

E, nesse cenário, nada justifica a manutenção da vedação constante no art. 16, uma vez que, além de não ser amparada legalmente, também não é por dados objetivos, tanto é que o próprio TJMG reconheceu esse fato ao publicar que a experiência piloto em questão aumentou a produtividade em todos os setores[8].

Nesse cenário, a vedação imposta na Portaria que regulamenta o Projeto Experimental não pode ser reproduzida na Resolução que regulamentará, de forma definitiva, o teletrabalho, visto que, como exposto, não há embasamento ou fundamento legal que justifique a manutenção desta restrição para os servidores. Decerto, o direito às férias está assegurado em norma constitucional federal como direito fundamental e estendido aos servidores públicos por força da Constituição Federal para garantir o descanso adequado, a recuperação biológica e o repouso necessário após o cumprimento de metas e objetivos que são exigidos dos servidores que se encontrem nesta categoria.

Além disso, também é fundamental considerar que, de acordo com a Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011[9], responsável por alterar o art. 6º da Consolidação das Leis

---

[8] **TJMG PROFERIU MAIS DE 1 MILHÃO DE SENTENÇAS POR MEIO VIRTUAL**. O TEMPO, 2020. Disponível em: https://www.otempo.com.br/politica/tjmg-proferiu-mais-de-1-milhao-de-sentencas-por-meio-virtual-1.2364960. Acesso em: 30/03/2021.

TELETRABALHO GARANTE PRODUTIVIDADE MAIOR NO TJMG. TJMG, 2018. Disponível em: https://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/noticias/teletrabalho-garante-produtividade-maior-no-tjmg.htm#.YGOD7NJKjIU. Acesso em: 30/03/2021.

TELETRABALHO TEM RESULTADOS SATISFATÓRIOS NO TJMG. TJMG, 2018. Disponível em: https://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/noticias/teletrabalho-tem-resultados-satisfatorios-no-tjmg.htm#.YGOEKdJKjIU. Acesso em: 30/03/2021.

[9] **LEI 12.551, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011 (altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos).** BRASIL, 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIl_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm. Acesso em: 03/05/2021.

Trabalhistas ("CLT"), *"não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego"*. E, em que pese a relação privada deste artigo, também é aplicado para a Administração Pública, haja vista que a própria Resolução CNJ nº 227/2016 equiparou os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.

Nesses termos, se há a equivalência dos efeitos jurídicos do trabalho realizado de forma remota àqueles decorrentes da atividade exercida de forma direta, certo que os direitos dos servidores são os mesmos em ambas as modalidades e, conquanto as férias-prêmio podem ser caracterizadas como um direito estatutário deverá também ser aplicado no teletrabalho.

Dito isso, também a Resolução nº 850/2021, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo e dá outras providências[10]; a Resolução nº 131/2020, regulamenta o Teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário goiano[11]; Resolução nº 11/2020[12], que dispõe sobre a mesma regulamentação no Poder Judiciário do Estado da Bahia; Resolução Administrativa nº 1970/2018, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho[13]; a Resolução nº 134/2016, que regulamenta o teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região e dá outras providências[14] e, por fim, a Resolução nº 621/2018, que regulamenta o trabalho remoto no Supremo Tribunal Federal[15], não estabelecem essa distinção e sequer mencionam sobre essa vedação (até porque não há justificativa para proibir o servidor de usufruir do seu saldo de férias apenas porque está trabalhando de forma remota).

---

[10] **RESOLUÇÃO Nº 850/2021, QUE REGULAMENTA O TELETRABALHO NO ÂMBITO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO.** TJSP, 2021. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2021/4/FBEE9CBC8308CE_resolucao.pdf. Acesso em: 03/05/2021.

[11] **RESOLUÇÃO Nº 131/2020, QUE REGULAMENTA O TELETRABALHO NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO GOIANO.** TJGO, 2020. Disponível em: https://www.tjgo.jus.br/docs/institucional/departamentos/recursos_humanos/teletrabalho/atosNormativos/RS_131_TELETRABALHO.pdf. Acesso em: 03/05/2021.

[12] **RESOLUÇÃO Nº 11/2020, QUE REGULAMENTA O TELETRABALHO NO PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DA BAHIA.** TJBA, 2020. Disponível em: http://www5.tjba.jus.br/portal/wp-content/uploads/2020/12/Resolucao-11-Pleno_-Institui-o-Teletrabalho.pdf. Acesso em: 03/05/2021.

[13] **RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA 1970/2018, QUE REGULAMENTA O TELETRABALHO NO ÂMBITO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.** TST, 2018. Disponível em: http://www.tst.jus.br/informativos-lp/-/asset_publisher/0ZPq/document/id/24554006. Acesso em: 03/05/2021.

[14] **RESOLUÇÃO Nº 134/2016, QUE REGULAMENTA O TELETRABALHO NO ÂMBITO DA JUSTIÇA FEDERAL DE 1º E 2º GRAUS DA 4º REGIÃO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.** TRF4, 2016. Disponível em: https://www2.trf4.jus.br/trf4/diario/visualiza_documento_adm. Acesso em: 03/05/2021.

[15] **RESOLUÇÃO Nº 621/2018, QUE REGULAMENTA O TRABALHO REMOTO NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL.** STF, 2018. Disponível em: http://www.stf.jus.br/ARQUIVO/NORMA/RESOLUCAO621-2018.PDF. Acesso em: 03/05/2021.

Portanto, consoante as justificativas acima expostas, os servidores em teletrabalho devem ter a liberdade de gozar, observadas a conveniência e oportunidade administrativas, do período de férias-prêmio adquiridos, de modo que a vedação constante no art. 16 da Portaria Conjunta nº 493/PR/2016, não pode ser reproduzida no ato normativo que regulamentará, de forma definitiva, o trabalho em regime remoto.

- **Suspensão do auxílio-transporte e destinação do valor ao custeio de bens e serviços necessários para o teletrabalho**;

Também de acordo com a Resolução CNJ nº 227/2016, o servidor não fará jus ao pagamento de benefício de auxílio-transporte, nos seguintes termos:

> *"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. (*Incluído pela Resolução nº 298, de 22.10.2019*)"*

O conteúdo deste artigo é reproduzido nas mais diversas, e já citadas, regulamentações sobre o teletrabalho no âmbito de cada esfera do Poder Judiciário, seja por meio do não pagamento do auxílio-transporte ou o pagamento proporcional à periodicidade de comparecimento no local de trabalho, tal como no Tribunal de Justiça de Goiás.

E, nesse ponto, merece destaque que não há o que se discutir, uma vez que, se o servidor exerce todo ou parte do trabalho fora das unidades da Administração e, na maioria das vezes, dentro da própria residência, não há motivos que justifiquem o pagamento do auxílio-transporte – se o intuito é, justamente, evitar o deslocamento até a unidade física do local de trabalho, não há o porquê a incidência desta verba indenizatória. Caso contrário, poderia ser o caso, até mesmo, de enriquecimento ilícito por parte do servidor público (acréscimo patrimonial sem justa causa). Inclusive, em se tratando de agentes públicos, o locupletamento indevido constitui ato de improbidade administrativa, visto que auferir qualquer tipo de vantagem patrimonial indevida em razão do exercício de cargo, mandato, função ou emprego em atividade nas entidades públicas vai de encontra ao princípio da moralidade administrativa.

Tem-se, portanto, que essa é uma acertada previsão e também deve constar no ato de regulamentação do TJMG. Contudo, essa parcela remuneratória, em que pese não ser devida a título de auxílio-transporte, deverá ser repassada aos servidores como ajuda de custo na estruturação adequada do ambiente de trabalho.

Ora, o auxílio-transporte é devido justamente para custear o deslocamento do agente público no trajeto casa e trabalho. Com a mudança de regime laboral, as necessidades mudam e devem ser adaptadas à realidade e, por isso, o valor dessa parcela indenizatória deverá ser destinado para outro fim – uma vez que não existe a movimentação do servidor até a unidade de trabalho. E, nesse cenário, essa verba deverá, para os

teletrabalhadores, ter o fim de ajuda de custo para aquisição de materiais e serviços diversos para manutenção da estação de trabalho própria.

Assim sendo, como explicitado no Ofício anterior, no tópico "*custeio para aquisição de bens e serviços destinados ao servidor em teletrabalho*", 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.

E, sugere-se, como forma de efetivar a proposta mencionada, a conversão do auxílio-transporte em parcela indenizatória de custeio para aquisição de bens e serviços imprescindíveis para esse novo regime de trabalho (CPU, monitores, teclado, mouse, webcam, headset, acesso à internet, telefonia móvel e fixa e entre outros), já que, como exposto, esse montante indenizatório não é devido, mas é dever da Administração Pública arcar com a estrutura do serviço e, como forma de cumprimento dessa obrigação, requer-se a conversão desse montante para custear os bens e serviços necessários para as obrigações diárias.

- **Alternância de jornada (rodízio) somente para aqueles futuros servidores que ingressarão na modalidade de trabalho em regime remoto;**

Em algumas áreas e unidades do Poder Judiciário que já regulamentaram o teletrabalho, adotaram também a alternância de jornada, comumente denominada de rodízio, entre os regimes de trabalho remoto e presencial para aqueles servidores interessados, até como medida de interação social e manutenção do vínculo entre a equipe. Contudo, no âmbito do TJMG, desde 2016, com a iniciativa do Projeto Experimental, os servidores, em regra, trabalham exclusivamente nessa jornada.

Nesse cenário, há, desde o ano citado, servidores que ingressaram nessa modalidade e reorganizaram a vida familiar em torno do teletrabalho, alguns, por exemplo, se mudaram de cidades, estados e até mesmo do país. Isso, pois, como a Portaria Conjunta nº 493/PR/2016 está vigente por, aproximadamente, 5 (cinco) anos, há um sentido de continuidade e manutenção do tipo de serviço para esses servidores e, por esse motivo, optaram em readequar a rotina laboral em outro local, sem qualquer prejuízo no serviço público prestado.

Diante dessa futura regulamentação definitiva sobre o teletrabalho e com a possibilidade de alternância de jornada, os servidores que se encontram trabalhando, pela via remota, desde 2016, estão em situação de verdadeira insegurança e, decerto, não podem se submeter às mesmas regras que os novos servidores que ingressarão nessa modalidade, pois, como dito estão, por 5 (cinco) anos, trabalhando com as regras próprias da Portaria que implementa o Projeto Experimental do Teletrabalho. E, apesar do servidor público não possuir direito adquirido sobre um determinado regime jurídico, a

Administração Pública é regida pelos princípios constitucionais da segurança jurídica, boa fé administrativa e proteção no núcleo familiar.

Nas palavras de José Afonso da Silva, "*a segurança jurídica consiste no conjunto de condições que tornam possível às pessoas o conhecimento antecipado e reflexivo das consequências diretas de seus atos e de seus fatos à luz da liberdade reconhecida. Uma importante condição da segurança jurídica está na relativa certeza que os indivíduos têm de que as relações realizadas sob o império de uma norma devem perdurar ainda quando tal norma seja substituída*"[16]. E, além disso, apresenta o aspecto objetivo, da estabilidade das relações jurídicas, e o aspecto subjetivo, da proteção à confiança[17].

Aplica-se esse conceito a situação vivenciada por todos os servidores em regime de teletrabalho, por ordem da Portaria Conjunta nº 493/PR/2016, haja vista que, certamente, abala e fere o Princípio citado novas possíveis regras que flexibilizarão o regime remoto, sendo que tais pessoas já se consolidaram em outros ambientes e com outra rotina e, dessa forma, não pode a nova norma quebrar a legítima expectativa desse público que, desde 2016, trabalha exclusivamente com o auxílio da tecnologia. E, nesse cenário, a vedação à ruptura da confiança encontra respaldo também no Princípio da Boa Fé Administrativa, que prevê a estabilidade e a manutenção da situação para os administrados.

Além disso, cumpre ressaltar que, como explicado anteriormente, os teletrabalhadores possuem um núcleo familiar e uma rotina laboral definida, decerto, a manutenção desse formato é medida que se impõe até mesmo como forma de preservar a família, base do Estado brasileiro e que igualmente deve receber proteção da Administração Pública.

Ademais, também é importante destacar que, mesmo se tratando de um instrumento do direito processual civil, o Princípio da Irretroatividade também deve ser observado pela Administração Pública, pois, na medida em que a lei nova não será aplicada às situações constituídas sobre a vigência da lei revogada ou modificada a Resolução que regulamentará definitivamente o teletrabalho também deve seguir essa premissa, sem afetar a jornada de trabalho desses servidores.

Nesses termos, o que se defende nesse ponto é a manutenção do regime de trabalho remoto nos moldes em que admitido hoje, pela parcela de servidores que ingressaram no início dessa iniciativa, em 2016, e estão adaptados a essa realidade, de modo que não se submetam a possível alternância de jornada de trabalho remota e presencial – até porque se trata de um número inexpressivo, tão somente 261 servidores[18] que não

---

[16] SILVA, José Afonso da. **COMENTÁRIO CONTEXTUAL À CONSTITUIÇÃO**. São Paulo: Malheiros, 2006.

[17] **O STJ E O PRINCÍPIO DA SEGURANÇA JURÍDICA.** Portal Migalhas, 2018. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/depeso/302189/o-stj-e-o-principio-da-seguranca-juridica. Acesso em: 02/05/2021.

[18] **SERVIDORES QUE ATUAM NO REGIME DE TELETRABALHO.** Portal da Transparência TJMG, 2021. Disponível em: https://www.tjmg.jus.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=8A80BCE57498B5200175506E3F0053BC. Acesso em: 03/05/2021.

devem se submeter a um possível rodízio, em um universo de aproximadamente 15 mil agentes públicos, uma vez que estão, por 5 (cinco) anos sob a égide do trabalho telemático.

- **Extensão do teletrabalho em todas as áreas e unidades, judiciais e administrativas, do Tribunal de Justiça de Minas Gerais;**

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"*[19]. 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.

Nesses termos, a Resolução CNJ nº 227/2016 prevê, em seu art. 1º, que *"as atividades dos servidores dos órgãos do Poder Judiciário podem ser executadas fora de suas dependências, de forma remota, sob a denominação de teletrabalho, observadas as diretrizes, os termos e as condições estabelecidas nesta Resolução"* e que *"não se enquadram nesta modalidade as atividades que, em razão da natureza do cargo ou das atribuições da unidade de lotação são desempenhadas externamente às dependências do órgão"*.

Assim sendo, todas as áreas e unidades, judiciárias e administrativas, que comportem o exercício de forma remota, devem ser abrangidas na Resolução, até mesmo porque atualmente ambas as atividades são realizadas através do processo eletrônico, seja Processo Judicial Eletrônico ("PJe") ou Processo Judicial Eletrônico de 2º Instância ("Jpe-Themis"), assim como, o Sistema Eletrônico de Informações ("SEI"), de modo que não impera nenhuma impossibilidade de ambas serem contempladas com o teletrabalho.

Diante disso, também é importante que, na regulamentação definitiva conste a possibilidade de realização do trabalho em regime remoto nas unidades judiciárias e administrativas do TJMG, em consonância, também, com o art. 4º da Portaria Conjunta nº 493/PR/2016, Institui o Projeto Experimental de Teletrabalho, no âmbito da Justiça Comum de Primeiro e Segundo Graus do Estado de Minas Gerais, e dispõe sobre sua regulamentação e funcionamento, ao prever que *"a realização de teletrabalho ocorrerá, a título de Projeto Experimental, nas unidades judiciárias e administrativas que se voluntariaram para participar"*.

Requer-se, dessa forma, a possibilidade de trabalho remoto para todas as unidades do Poder Judiciário, sejam administrativas ou judiciárias, em igualdade de condições para que todos os servidores interessados, de qualquer uma das áreas, possam participar, observados os requisitos prévios necessários, do teletrabalho.

---

[19] 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.

- **Fornecimento de e-mails institucionais para todos os servidores;**

Assim como citado no Ofício SINJUS nº 35/2021, não cabe ao Órgão incumbir, ao participante do trabalho em regime remoto, o ônus de assumir todos os custos, bens e serviços, assim 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 responsabilidade do Órgão em oferecer equipamentos ao teletrabalhador, normalmente, *notebook,* telefone, conexão à internet e acesso remoto à rede do sistema interno [20].

Nessa mesma diretriz, além de auxiliar na estruturação do *home-office*, com o fornecimento dos bens e serviços necessários para a manutenção da estação de trabalho, também é necessário o fornecimento de e-mails institucionais para todos os servidores – e, principalmente, para os teletrabalhadores.

A segurança da informação também é de responsabilidade do empregador, pois cabe ao Tribunal de Justiça, nesse caso, buscar procedimentos, meios e tecnologias que garantam a proteção dos dados pessoais de acessos por terceiros, ainda que não sejam autorizados, como nos casos de invasões por *hackers*. Logo, é dever da instituição garantir que os dados transitarão por uma conexão segura e que atende os requisitos da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 13.709 de 14 de agosto de 2018)[21].

Dessa maneira, para garantir a proteção dos conteúdos gerados, necessário é que o TJMG forneça *e-mails* institucionais para todo o público interno– sendo inadmissível que informações tão importantes, de nível estadual e interesse público, sejam repassadas por canais privados sem qualquer tipo de segurança e sob a responsabilidade do teletrabalhador em garantir a proteção dessas.

- **Prévio acordo quanto à forma de comunicação durante a jornada de trabalho;**

Esse aspecto, também motivo de discussão no Ofício SINJUS nº 35/2021 merece, novamente, ser pontuado, pois, como demonstrado, é recomendada a adoção de mecanismos de controle da jornada de trabalho (consoante Nota Técnica 17/2020 do

---

[20] 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.

[21] **IMPACTOS DA LGPD NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.** FIEMG, 2018. Disponível em: https://www7.fiemg.com.br/publicacoes-internas/impactoslgpdtrabalho. Acesso em: 02/05/2021.

LEI 13.709, DE 14 DE AGOSTO DE 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 02/05/2021.

MPT[22]). Dessa forma, é responsabilidade do Tribunal, assim como, dever da chefia imediata 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.

E, para que todos esses direitos sejam concretizados, também cabe à Administração Pública garantir a forma de comunicação, preferencialmente, por ferramenta específica (até em razão da segurança da informação) em detrimento de canais como *WhatsApp* e *e-mails* particulares, como, por exemplo, *links* na *intranet* que permitam o fácil, rápido e seguro diálogo entre os servidores e entre os servidores e as respectivas chefias. Ora, não pode o teletrabalhador ser compelido a usar ferramentas pessoais para cumprir as suas obrigações diárias e, diante disso, também deverá haver regulamentação quanto à forma de comunicação e o instrumento que será utilizado para tanto, tal como sugerido nesse tópico.

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,

Ante todo exposto, **o SINJUS/MG, na qualidade de legítimo representante da categoria, requer sejam, por este TJMG, 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: possibilidade dos servidores em teletrabalho usufruírem as férias-prêmio; suspensão do auxílio-transporte e destinação do valor ao custeio de bens e serviços necessários para o teletrabalho; alternância de jornada (rodízio) somente para aqueles futuros servidores que ingressarão na modalidade de trabalho em regime remoto; extensão do Teletrabalho em todas as áreas e unidades, judiciais e administrativas, do Tribunal de Justiça de Minas Gerais; fornecimento de e-mails institucionais para todos os servidores e prévio acordo quanto à forma de comunicação durante a jornada de trabalho.**

E, ademais, reiterar o pedido no Ofício SINJUS nº 35/2021, qual seja, o acolhimentos das seguintes pretensões: 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,

[22] **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=1608041183845. Acessado em: 29/03/2021.

indispensáveis para garantia da produtividade e excelência da qualidade do serviço público prestado, aliado a saúde e qualidade de vida no trabalho.

E, por fim, 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