



SERJUSMIG UNIR, LUTAR
E VENCER

Belo Horizonte, 24 de agosto de 2022.

OF. PRES. Nº 67/2022

Assunto: Comissão de Gestão do Teletrabalho. Portaria nº 5.699/2022. Sugestões para o aprimoramento da modalidade Teletrabalho no âmbito do TJMG.

A

Exma. Sra. Desembargadora Luzia Divina de Paula Peixôto
Superintendente de Gestão do Trabalho a Distância e de Apoio à Prestação Jurisdicional e Presidente da Comissão de Gestão do Teletrabalho – TJMG

Eduardo Mendonça Couto, matrícula F00262360, servidor indicado pelas entidades sindicais representativas do Poder Judiciário de Minas Gerais, nos termos da Resolução nº 973/21, art. 22, inc. II, alínea “c”, e Portaria nº 5.699/2022, publicada em 26 de julho de 2022, vem expor as seguintes considerações e requerer conforme a seguir aduzido.

PONDERAÇÕES PRÉVIAS NECESSÁRIAS

Inicialmente, a fim de demarcar o objeto do presente ofício, registra-se que o Tribunal de Justiça Mineiro, em 2016, por meio da Portaria Conjunta nº 493/PR/2016, instituiu o **Projeto Experimental de Teletrabalho**, e somente em 2021, com a publicação da Resolução nº 973, regulamentou o teletrabalho, dispondo que *as atividades dos magistrados e servidores dos órgãos do Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais podem ser executadas fora de suas dependências, de forma remota, sob a denominação de teletrabalho, nos termos estabelecidos na Resolução do Conselho Nacional de Justiça nº 227 de 15 de junho de 2016 e, complementarmente, nesta Resolução* (art. 1º). Em seguida, por meio da Portaria nº 5.481/PR/2022, foram estabelecidas as normas e os procedimentos necessários à realização de teletrabalho, por magistrados e servidores.

Vale dizer que o CNJ, ao regulamentar o Teletrabalho por meio da Resolução nº 227/16, concedeu a prerrogativa aos demais Tribunais para editar atos normativos complementares, a fim de adequar e especificar a regulamentação da matéria às suas necessidades.

SINDICATO DOS SERVIDORES DA JUSTIÇA DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SERJUSMIG

RUA DOS GUAJAJARAS, 1984 – BARRO PRETO – FONE (31) 3025-3500 – FAX: (31) 3025-3521 – CEP: 30180-109 – BELO HORIZONTE – MG

presidente@serjuszmg.org.br



Deveras, a forma remota de trabalho tem sido um avanço na prestação jurisdicional, com excelentes resultados ao TJMG, e tem o apoio das entidades sindicais, desde que observados sempre o caráter voluntário e respeitoso com as condições de trabalho desse servidor que optar por exercer suas funções na forma remota.

Cumpra destacar, ainda em sede de ponderações prévias, que o número crescente de servidores interessados no teletrabalho foi naturalmente intensificado com a experiência em *home office* decorrente da pandemia da Covid-19. Nesse aspecto, o período pandêmico também evidenciou a importância do trabalho a distância, cuja economia e efetividade foram reconhecidas de forma recorrente pela Administração do TJMG.

Diversos estudos comprovam que, para uma adequada execução do Teletrabalho, é necessário que o trabalhador possua certas características e **perfil adequado** para a modalidade, tais como: comprometimento, proatividade, organização, disciplina, aptidão com comunicação virtual, dentre outros. Assim, a **análise dessas características com cunho objetivo é imprescindível.**

Desta feita, considerando **a)** a adoção/ampliação do trabalho remoto como uma tendência que deve ser associada a evolução normativa ao tema, no âmbito do TJMG; **b)** a expansão da forma remota de trabalho às centenas de servidores; **c)** a percepção cada vez mais presente e pulsante das necessidades desses servidores em teletrabalho e seus gestores; **d)** e a competência concedida à Comissão de Gestão de Teletrabalho de propor medidas adequadas que visem ao aperfeiçoamento do teletrabalho, venho, como membro da Comissão de Gestão do Trabalho, legitimado pela Portaria nº 5.699/2022, apresentar as seguintes sugestões para contribuir com o alinhamento da política do Tribunal de Justiça sobre o servidor em teletrabalho:

1) Teletrabalho: uma modalidade de trabalho para o exercício de funções dos servidores

A adoção do *trabalho remoto* é também tendência em diversos outros órgãos públicos que, atentos a entrega de resultados aliados à redução de custos, passaram a estimular e adotar procedimentos necessários a essa modalidade.

Urge dizer que o Teletrabalho foi criado justamente para promover flexibilidade organizacional e do trabalho, autonomia e novas relações de trabalho, com o intuito de **equilibrar aumento de produtividade e qualidade de vida dos**



SERJUSMIG UNIR, LUTAR
E VENCER

trabalhadores. A dispersão espaço-temporal é o que lhe dá sustentação e justifica sua adoção.

Partindo de tais premissas e das condições impostas ao servidor que exerce suas funções no Teletrabalho, resta claro que temos hoje, no TJMG, servidores que exercem o trabalho na **modalidade presencial**, na **modalidade teletrabalho** e, ainda em alguns casos específicos de gestantes, na **modalidade home office**.

Assim sendo, o teletrabalho não pode ser visto como forma de benefício ou privilégio ao Servidor, mas de mera modalidade laboral. Tais identificações tornam-se necessárias para que, não só as regras, mas também as direções das funções sejam esclarecidas no ambiente de trabalho. Nesse sentido é que seguem os demais requerimentos.

Sugestão: solicita-se o entendimento do Teletrabalho como uma das modalidades de trabalho aos servidores.

2) Natureza do trabalho remoto

Não resta dúvida de que o trabalho à distância é uma realidade da esfera pública e particular, cuja expectativa é de intensificação para sua adesão, especialmente após a experiência mundial vivida com a pandemia. E, no caso do Poder Judiciário, como bem reconhecido pelo CNJ, com o avanço tecnológico, notadamente a partir da implantação do processo eletrônico, o trabalho remoto ou a distância ganha uma conotação ainda mais sólida.

Ainda em 2016, quando o CNJ publica sua Portaria nº 227, aquele órgão ressalta *as vantagens e benefícios diretos e indiretos resultantes do teletrabalho para a Administração, para o servidor e para a sociedade*.

Veja que o reconhecimento é de benefício a todos, não se trata de uma espécie de privilégio ao servidor, mas sim de uma modalidade cujo resultado beneficia e alcança a essência do Poder Judiciário, que é a própria prestação jurisdicional de qualidade.

Nesse sentido, a natureza do **trabalho remoto** está disposta no artigo 1º da Resolução nº 227/CNJ, seguida pelo TJMG, na Resolução nº 973, de 2021, logo no seu primeiro artigo. Veja a redação das duas normas, respectivamente:

SINDICATO DOS SERVIDORES DA JUSTIÇA DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SERJUSMIG

RUA DOS GUAJAJARAS, 1984 – BARRO PRETO – FONE (31) 3025-3500 – FAX: (31) 3025-3521 – CEP: 30180-109 – BELO HORIZONTE – MG

presidente@serjuszmg.org.br



SERJUSMIG UNIR, LUTAR
E VENCER

Art. 1º 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 estabelecidos nesta Resolução. (Grifo nosso)

Art. 1º As atividades dos magistrados e servidores dos órgãos do Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais podem ser executadas fora de suas dependências, de forma remota, sob a denominação de teletrabalho, nos termos estabelecidos na Resolução do Conselho Nacional de Justiça nº 227, de 15 de junho de 2016 e, complementarmente, nesta Resolução. (Grifo nosso)

Esse é o preceito básico do teletrabalho. Que o exercício das funções independa do local em que é realizado, exatamente por tratar de uma modalidade remota, em que são utilizados, necessariamente, os recursos tecnológicos.

Ainda sob o espectro normativo, o CNJ prevê, no art. 5º, inc. I, expressamente, que o **teletrabalho, integral ou parcial, será permitido a todos os servidores interessados, inclusive fora da sede de jurisdição do tribunal**, e no parágrafo 11 do mesmo dispositivo, **autoriza expressamente o teletrabalho para os servidores do Poder Judiciário no exterior**.

É sabido que tais dispositivos foram incorporados às normas que regem o Teletrabalho no âmbito do Judiciário Mineiro. E não poderia ser de outra forma, **a uma** porque o CNJ é o norte normativo dos Tribunais Estaduais, **a duas** porque não há razão para que haja dispositivo em contrário da própria natureza da modalidade teletrabalho.

Nesse sentido, em que a natureza, os preceitos e objetivos da modalidade não pressupõem a localização física do Servidor, é que reforça a necessidade de manutenção do Teletrabalho – integral e parcial, mesmo fora da jurisdição do TJMG.

Ademais, conforme dados aferidos pela própria Administração do TJMG, os teletrabalhadores, já completamente adaptados a essa modalidade, possuem alta produtividade e satisfação, sendo muitos residentes fora da comarca de lotação, do Estado e mesmo fora do país, conforme permite a legislação.

Não obstante o teletrabalho não ser um direito (nem mesmo um dever!) do servidor, alterar a natureza inerente a essa modalidade seria um retrocesso. Reduzir o teletrabalho ou sua capacidade de alcance é também ir na



contramão de um processo intensificado no Poder Judiciário como um todo, além de gerar instabilidade jurídica nas relações de trabalho, vez que a regulamentação da atividade, para além de um Projeto Experimental, se deu após 5 anos de sua implantação e há apenas 10 meses (Resolução nº 973/21/TJMG, publicada em 05/10/2021).

Importante dizer que o teletrabalho é hoje uma modalidade que abrange os servidores que possuem perfil para exercê-lo e tem sido uma importante ferramenta até mesmo para voltar à atividade aqueles servidores que, por motivos diversos, estavam fora de seu ambiente de trabalho. Assim, restringir a capacidade do teletrabalho é também reduzir a força produtiva do Tribunal, podendo provocar, inclusive, inevitáveis afastamentos e até pedidos de exoneração.

Sugestão: a partir do entendimento do Teletrabalho como uma das modalidades de trabalho aos servidores, solicita a manutenção e intensificação de sua natureza com trabalho remoto, inclusive para manter o teletrabalho integral e fora da Jurisdição do TJMG, de modo a expandir a capacidade de adesão à modalidade.

3) Fixação de metas razoáveis

Inicialmente, sobre o presente ponto é preciso ressaltar, como dito alhures, partindo da premissa de que o teletrabalho é uma **modalidade** de trabalho, e não um benefício oferecido a parte dos servidores, que não há razão para fixação de metas superiores à produtividade média do servidor que exerce suas atividades na **modalidade** presencial.

Veja como está disposto no artigo 17 da Resolução 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.

§ 1º A produtividade máxima mensal terá por base a jornada integral equivalente a seis horas diárias, observada a proporcionalidade, nos casos de jornada reduzida, conforme constar do respectivo Plano de Trabalho Individual.

Contudo, a própria norma citada prevê que a meta de desempenho individual a ser alcançada pelo servidor em regime de teletrabalho será expressamente definida pelo gestor da unidade, mediante elaboração, em conjunto



com o teletrabalhador, de **plano de trabalho individualizado**, validado pelo gestor máximo (art. 16).

Ora, se o Teletrabalho é uma **modalidade de trabalho**, e ainda, **a)** se há um plano de trabalho individualizado, fiscalizado pela Comissão de Gestão do Teletrabalho e apresentado ao TJMG; **b)** se o desenvolvimento do teletrabalho deve observar preceitos como alinhamento estratégico, planejamento e resultado; **c)** se dessa modalidade espera-se a execução de funções inerentes aos serviços eletrônicos do Tribunal, sem relação, necessariamente, com funções inerentes a atividade presencial; não há razão para manter uma relação entre a meta do teletrabalhador e a produtividade do servidor que exerce suas funções na modalidade presencial, muito menos a de se estabelecer o percentual de 20% (vinte por cento) superior à média desses servidores da modalidade presencial para os teletrabalhadores.

Ademais, além de não fazer sentido a relação entre o trabalho exercido presencialmente e o por meio do trabalho remoto (teletrabalho), imaginar relação de produtividade superior ao teletrabalhador é **1)** desconsiderar as não raras inconsistências nos sistemas eletrônicos do Tribunal, especialmente em relação ao PJe, RUPE e SEEU, imprescindíveis para a realização das atividades que compõem as metas dos teletrabalhadores; **2)** submeter o teletrabalhador a uma exploração legitimada no trabalho, que aceita essa condição de sobrecarga para que possa assumir a modalidade de trabalho almejada; **3)** desconsiderar que, embora a modalidade do teletrabalho preveja cumprimento de metas e não de jornada, é preciso lembrar que, aos servidores do Tribunal Mineiro, em regra, a jornada de trabalho é de 6 (seis) horas diárias e, portanto, condicionar metas superiores aos servidores da modalidade presencial, é o mesmo que impor àqueles uma jornada superior.

Sobre o item 3), vale dizer também que ao teletrabalhador é vedada a hora extra, como bem se extrai do artigo 17, § 6º:

§ 6º A prestação de serviço extraordinário para o alcance das metas mínimas de desempenho estabelecidas, bem como sua superação, não autoriza o pagamento de horas extraordinárias ou a formação de banco de horas.

Logo, submete-los a metas que os obriguem a extrapolar as 6h de trabalho é também uma forma de exploração e enriquecimento ilícito do Poder Público.

Nessa seara, imperioso citar, ainda, o que dispõe a resolução do CNJ, norte aos Tribunais, que deu nova redação ao § 2º, do artigo 6º, para trazer



princípios da proporcionalidade e razoabilidade e não de percentuais à fixação das metas.

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.

§ 1º Os gestores das unidades estabelecerão as metas a serem alcançadas, sempre que possível em consenso com os servidores, comunicando previamente à Presidência do órgão ou a outra autoridade por esta definida.

§ 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 embarçar o direito ao tempo livre. ([Alterado pela Resolução nº 298, de 22.10.2019](#))

§ 3º O plano de trabalho a que se refere o caput deste artigo deverá contemplar:

I – a descrição das atividades a serem desempenhadas pelo servidor;

II – as metas a serem alcançadas;

III – a periodicidade em que o servidor em regime de teletrabalho deverá comparecer ao local de trabalho para exercício regular de suas atividades;

IV – o cronograma de reuniões com a chefia imediata para avaliação de desempenho, bem como eventual revisão e ajustes de metas;

V – o prazo em que o servidor estará sujeito ao regime de teletrabalho, permitida a renovação.

Veja que não há especificação pela norma do CNJ quanto ao acréscimo na meta de desempenho exigida dos servidores em teletrabalho, logo não há sentido ou parâmetro para que o TJMG tenha estipulado percentual de 20% (vinte por cento) superior de produtividade ao teletrabalhador.

Assim, combinado com os incisos I e II do § 3º é possível dizer que a modalidade do teletrabalho está resguardada no que tange a busca de produtividade do servidor, com respeito a correspondência de sua jornada e sem a imposição de metas superiores, com fixação de índices sem propósito.

Nesse sentido, a título de exemplificação, o Tribunal de Justiça de São Paulo (Resolução nº 850/2021) e Tribunal de Justiça do Amazonas (Resolução nº 11/2021) regulamentaram o Teletrabalho sem fixação de índice superior para metas dos teletrabalhadores em relação aos servidores da modalidade presencial,

e ainda o Tribunal de Justiça de Roraima e o de Santa Catarina, embora tenham previsto percentual superior, permitiram flexibilização desses.

Sugestão: a propositura da alteração da redação do art. 17, Resolução nº 973/2021, para que haja supressão do percentual de 20% (vinte por cento). E ainda que a fixação de metas leve em consideração as peculiaridades e atividades precípuas a *modalidade do teletrabalho*, inclusive das atividades não mensuradas quantitativamente que são também desempenhadas pelo teletrabalhador, a fim de que a meta seja razoável, possível e construída em conjunto, para seu detalhamento no plano de trabalho, sem qualquer relação com a modalidade presencial. E, por fim, que a estipulação do plano de metas individualizado seja requisito para o início do teletrabalho.

4) Criação do auxílio-tecnológico

A Resolução nº 973/21 prevê que os magistrados e servidores teletrabalhadores serão responsáveis por toda estrutura necessária a execução de seu trabalho, é o disposto no art. 28:

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.

Ocorre que são vários os custos que esses servidores teletrabalhadores passam a suportar ao optar por essa modalidade, despesas até então de responsabilidade do Tribunal. Em contrapartida, resta claro a enorme economia gerada ao Tribunal, objeto inclusive de matérias publicadas pelo próprio TJ. Logo, razoável seria uma “indenização”, através de um auxílio-tecnológico, em razão desses gastos hoje suportados exclusivamente pelos servidores teletrabalhadores.

Assim, conforme o artigo supracitado, despesas com a aquisição de um computador, (se o caso, também a segunda tela); instalação de programas de informática; aquisição de móveis ergonômicos; aquisição de material de escritório; adequação de espaço na residência para realização do trabalho; adesão a um bom plano de internet; além do aumento natural de contas mensais como água, luz são de responsabilidade do servidor que optar a tal modalidade.





SERJUSMIG UNIR, LUTAR
E VENCER

Diante da realidade exposta, instituir o auxílio-tecnológico é também adotar uma postura compatível com vários princípios que norteiam a Administração Pública, especialmente àquele que impede o *enriquecimento ilícito por parte do Poder Público*.

Mais uma vez, com o objetivo de demonstrar a Vossa Excelência que outros Tribunais têm adotado postura diversa do TJMG, é possível citar que o auxílio ora pleiteado para que seja realidade aos teletrabalhadores mineiros, já foi implementado pelo Tribunal de Justiça de Pernambuco, que, por meio da Lei nº 17.718/2022, instituiu o Auxílio-Tecnológico, cujo pagamento *dar-se-á de forma automática, nas hipóteses que os servidor estiver executando as suas atividades de forma remota (...)* (§4º, art. 10).

Por fim, é certo que o Teletrabalho contribuiu com a redução de custos do Tribunal, e que é uma modalidade com bons índices de produtividade e aceitação crescente entre os servidores, contudo, não é possível distanciar-se de princípios como da isonomia, nas condições de trabalho dos servidores; da legalidade e vedação ao enriquecimento ilícito, que também precisam nortear a Administração Pública.

Sugestão: que a Comissão de Gestão do Teletrabalho provoque o Exmo. Sr. Presidente do TJMG para que adote as providências necessárias de instituição do Auxílio-Tecnológico, por ser esse justo e necessário.

5) Concessão de auxílio-transporte proporcional aos servidores que exercem a modalidade do teletrabalho na forma parcial ou híbrida

O auxílio-transporte, instituído pela Lei nº 23.173/2018 e regulamentado pela Portaria nº 4.583/2019, cujo valor é de R\$ 192,70 (cento e noventa e dois reais e setenta centavos), é devido aos servidores da ativa do Judiciário Mineiro.

Porém, ao ingressar na modalidade do teletrabalho, o servidor deixa de receber do TJMG tal auxílio, uma vez que deixa de haver deslocamento casa – trabalho – casa, que o justifica. Veja:

Lei 23.173/2018:

Art. 1º – Ficam instituídos o auxílio-saúde e o auxílio-transporte para os servidores do Poder Judiciário do Estado, verbas de caráter indenizatório, pagas, mensalmente, em pecúnia, para subsidiarem, respectivamente, as despesas com plano ou seguro de assistência à saúde privados, de livre escolha e responsabilidade do beneficiário, e

SINDICATO DOS SERVIDORES DA JUSTIÇA DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SERJUSMIG

RUA DOS GUAJAJARAS, 1984 – BARRO PRETO – FONE (31) 3025-3500 – FAX: (31) 3025-3521 – CEP: 30180-109 – BELO HORIZONTE – MG

presidente@serjusmig.org.br



SERJUSMIG UNIR, LUTAR
E VENCER

as decorrentes de **locomção do servidor ao seu local de trabalho.**

Art. 3º – O auxílio-transporte de que trata esta lei **será devido ao servidor:**

I – ativo, titular de cargo de provimento efetivo do Quadro de Pessoal das Justiças de Primeiro e Segundo Graus do Estado;

E ainda a sua exceção:

Resolução nº 973/2021, art. 17:

§ 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.

Como dito alhures, compreendida está a interrupção do pagamento do auxílio transporte por não haver deslocamento do servidor para o trabalho de modo a justificar o pagamento de tal indenização.

Contudo, diante do teletrabalho parcial, em que há deslocamento do servidor, em alguns dias, ao local de trabalho, imperioso torna-se a verba de caráter indenizatório.

Sugestão: solicita-se pagamento imediato do auxílio transporte aos servidores teletrabalhadores em regime parcial, na proporção dos dias em que houver deslocamento para o trabalho presencial.

6) Direito à desconexão

Embora não haja, na modalidade de teletrabalho, jornada de trabalho a cumprir (como dito, esta é substituída por metas), não é concebível o acionamento do teletrabalhador em qualquer dia ou horário. É necessário o estabelecimento de limites na relação gestor – teletrabalhador, garantindo-se, a este último, o **direito à desconexão**.

Em que pese o fato de que no Brasil não há legislação expressa sobre o *direito à desconexão*, trata da prerrogativa que todo trabalhador tem de aproveitar o tempo fora de sua jornada de trabalho para atividades de lazer, familiares ou qualquer outra de seu interesse que não esteja relacionada à atividade profissional.

SINDICATO DOS SERVIDORES DA JUSTIÇA DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SERJUSMIG

RUA DOS GUAJAJARAS, 1984 – BARRO PRETO – FONE (31) 3025-3500 – FAX: (31) 3025-3521 – CEP: 30180-109 – BELO HORIZONTE – MG

presidente@serjusmig.org.br



SERJUSMIG UNIR, LUTAR
E VENCER

Ricardo Calcini, professor de Direito do Trabalho da FMU, coordenador trabalhista da Editora Mizuno e colunista da ConJur, explica que, embora não tenha previsão legal específica, o direito à desconexão é tido hoje como um direito social e fundamental de todo trabalhador:

"A pandemia impactou sobremaneira na vida dos empregados, na medida em que se passou a exigir uma maior fiscalização e monitoramento do labor prestado à distância", diz ele.

Desta forma, é preciso que, no próprio plano de metas individualizado, haja prévio acordo quanto à forma de comunicação, permitindo o direito ao descanso.

Nessa seara, preciso, também, que o Tribunal forneça **e-mail institucional para todos os Servidores e Servidoras**, permitindo que os trabalhadores possam separar as comunicações particulares daquelas relacionadas à ambiência laboral.

Sugestão: que a Comissão de Gestão do Teletrabalho provoque o Exmo. Sr. Presidente do TJMG para que adote as providências necessárias de inserção, nas normas atinentes ao Teletrabalho, do direito à desconexão. Com a fixação da forma de comunicação no plano de trabalho individualizado e concessão de e-mail institucionais.

7) **Registro de ponto**

É sabido que o teletrabalhador deixa de cumprir jornada de trabalho e passa ao cumprimento de metas individualizadas, exatamente por tratar-se de modalidade de trabalho remoto, realizado fora das dependências do TJMG; é sabido também que há publicação do nome do servidor quando este inicia na modalidade do Teletrabalho, e, por consequência, os setores administrativos do TJ têm ciência dos servidores que estão em tal modalidade, logo, não há razão que justifique que o gestor da unidade tenha que abonar faltas do teletrabalhador em virtude da ausência do registro de ponto eletrônico.

Ora, não há que se falar em falta. A ausência de registro do ponto eletrônico é decorrência natural da modalidade do teletrabalho (assim como a modalidade *home office*), portanto, entende-se como retrocesso da Resolução nº 973/21 essa atribuição dada ao gestor. Veja como está a redação do artigo 29.

Art. 29. A marcação de ponto eletrônico do servidor teletrabalhador será substituída pelo abono das faltas pelo gestor da unidade, mediante utilização de código específico para o teletrabalho,

SINDICATO DOS SERVIDORES DA JUSTIÇA DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SERJUSMIG

RUA DOS GUAJAJARAS, 1984 – BARRO PRETO – FONE (31) 3025-3500 – FAX: (31) 3025-3521 – CEP: 30180-109 – BELO HORIZONTE – MG

presidente@serjuszmg.org.br



SERJUSMIG UNIR, LUTAR
E VENCER

condicionado ao atingimento da meta de produtividade mensal estipulada no Plano Individual de Trabalho

Ademais, a redação do art. 29, equivocada por falar em *falta*, peca também ao buscar condicionar que o gestor da unidade abone a falta se atingida a meta de produtividade mensal pelo teletrabalhador.

Os artigos 16 e 17 da citada norma já regulamentam sobre o Plano Individual do Trabalho e, assim, não assiste motivo para no artigo 29 condicionar o cumprimento do plano a aferição de presença do teletrabalhador.

Sugestão: providências para revogação do art. 29, da Resolução nº 973/21. Tão logo o servidor seja incluído na modalidade do Teletrabalho que conste em seu espelho de ponto a informação de que se trata de teletrabalhador, com a respectiva dispensa do registro diário de ponto.

8) Renovação automática do Plano de Trabalho Individualizado

Na modalidade do Teletrabalho, em que a aferição da jornada de trabalho, por registro de ponto, é substituída pela execução do Plano de Trabalho Individualizado, tem-se que este último é de suma importância e valia para o sucesso da modalidade.

Nesse sentido é a disposição contida na Resolução nº 973/21. Veja:

Art. 13. As atividades dos servidores do Quadro de Pessoal do Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais poderão ser executadas, em parte ou em sua totalidade, fora das dependências do TJMG, de forma remota, com a possibilidade de utilização de tecnologias de informação e de comunicação, sob a denominação de teletrabalho, observadas as diretrizes desta Resolução

*§ 3º O teletrabalho é destinado às **atividades em que seja possível a mensuração objetiva do desempenho, definidas pelo gestor da unidade, com a anuência do gestor máximo, por meio de metas estabelecidas em plano de trabalho individualizado e fiscalizadas pela Comissão de Gestão do Teletrabalho.***

*Art. 16. A meta de desempenho individual a ser alcançada pelo servidor em regime de teletrabalho será expressamente definida pelo gestor da unidade, mediante **elaboração, em conjunto com o teletrabalhador, de plano de trabalho individualizado**, validado pelo gestor máximo, tendo como base e limite a jornada de trabalho do servidor.*

SINDICATO DOS SERVIDORES DA JUSTIÇA DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SERJUSMIG

RUA DOS GUAJAJARAS, 1984 – BARRO PRETO – FONE (31) 3025-3500 – FAX: (31) 3025-3521 – CEP: 30180-109 – BELO HORIZONTE – MG

presidente@serjusmig.org.br



SERJUSMIG UNIR, LUTAR
E VENCER

É possível então concluir que o plano de trabalho individualizado é o norte e fio condutor de todo trabalho que será desenvolvido pelo teletrabalhador; sendo esse plano acompanhado, monitorado e eventualmente revisado.

Pois bem, enquanto as metas propostas no plano estiverem condizentes com o trabalho a ser executado o plano de trabalho individualizado não será alterado e, portanto, não faz sentido que seja apresentado, periodicamente, o plano inalterado no sistema.

Sugestão: que a juntada do Plano de Trabalho Individualizado seja apresentado como requisito do início do Teletrabalho, e que a reapresentação se faça necessária tão somente caso este seja modificado no todo ou em parte.

Ainda em sede de contribuição para melhoria da normatização sobre o teletrabalho, é preciso ressaltar que, embora tenha havido o DEFERIMENTO à solicitação encaminhada pelo Sr. Wagner Ferreira, então representante Sindical na Comissão de Gestão do Teletrabalho, **para que todos os gestores fossem convocados a realizar o curso preparatório do teletrabalho, ofertado pela Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes (EJEF)**, não houve cumprimento, na prática, de tal medida.

Assim, considerando que a capacitação é um dever dos gerentes e chefias; considerando que o curso ofertado pela EJEF é também um pré-requisito aos servidores que queiram ingressar na modalidade do teletrabalho, é preciso efetivar o quanto decidido, com a necessária convocação de todos os gestores e gestoras para realização do curso do Teletrabalho.

Sugestão: que seja efetivada a convocação de todos os gestores para realização do curso preparatório do Teletrabalho, ofertado pela EJEF.

Por todo o exposto, tendo em conta a necessidade de aperfeiçoamento das normas do Teletrabalho, com base na experiência adquirida e relatada pelos servidores inseridos na modalidade, e ante a legitimidade concedida pela Portaria nº 5.699/2022, apresento as sugestões supracitadas e aguardo o atendimento de cada uma.

Atenciosamente,

Eduardo Mendonça Couto

Membro da Comissão de Gestão do Teletrabalho
Representante das Entidades Sindicais dos Servidores

SINDICATO DOS SERVIDORES DA JUSTIÇA DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SERJUSMIG

RUA DOS GUAJAJARAS, 1984 – BARRO PRETO – FONE (31) 3025-3500 – FAX: (31) 3025-3521 – CEP: 30180-109 – BELO HORIZONTE – MG

presidente@serjusmig.org.br