



**RESOLUÇÃO Nº 973/2021**  
(Alterada pela [Resolução do Órgão Especial nº 1067/2023](#))

Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais.

O **ÓRGÃO ESPECIAL DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MINAS GERAIS**, no uso das atribuições que lhe confere o inciso VI do [art. 34 do Regimento Interno do Tribunal de Justiça](#), aprovado pela [Resolução do Tribunal Pleno nº 3](#), de 26 de julho de 2012,

CONSIDERANDO o princípio da eficiência previsto no [art. 37 da Constituição da República Federativa do Brasil](#);

CONSIDERANDO que o Conselho Nacional de Justiça - CNJ, por meio da [Resolução nº 227](#), de 15 de junho de 2016, atualizada pelas [Resoluções nº 298](#), de 22 de outubro de 2019, [nº 371](#), de 12 de fevereiro de 2021 e [nº 375](#), de 2 de março de 2021, regulamentou o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, facultando aos Tribunais editar atos normativos complementares de acordo com suas necessidades específicas;

CONSIDERANDO a [Resolução do CNJ nº 343](#), de 9 de setembro de 2020, que institui condições especiais de trabalho para magistrados e servidores com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição;

CONSIDERANDO a [Lei estadual nº 23.674](#), de 9 de julho de 2020, que estabelece princípios e diretrizes para as ações relativas à adoção do teletrabalho no serviço público estadual;

CONSIDERANDO a importância de renovar as políticas institucionais de gestão de pessoas, com vistas ao aprimoramento dos resultados e do desempenho das unidades judiciárias e administrativas, à melhoria do clima organizacional e ao aumento da motivação dos magistrados e servidores e de seu comprometimento com os objetivos da instituição;

CONSIDERANDO a importância de políticas que possibilitem a conciliação do trabalho com o convívio familiar, como forma de se conferir a especial proteção do Estado à família, prevista no [art. 226 da Constituição da República Federativa do Brasil](#);

CONSIDERANDO a [Resolução do CNJ nº 255](#), de 4 de setembro de 2018, que "institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário";



CONSIDERANDO que o avanço tecnológico, em especial a implantação dos diversos sistemas de transmissão e tramitação eletrônica de processos judiciais e administrativos, possibilita a realização de atividades de forma remota;

CONSIDERANDO que o teletrabalho permite o aumento da produtividade e da qualidade do trabalho dos magistrados e servidores por meio da flexibilização e otimização do tempo, do respeito à diversidade e do aumento da qualidade de vida;

CONSIDERANDO os demais benefícios diretos e indiretos do regime de teletrabalho para a Administração, para os magistrados e servidores e para a sociedade;

CONSIDERANDO as experiências e os resultados obtidos no “Projeto Experimental de Teletrabalho”, instituído no TJMG pela [Portaria Conjunta da Presidência nº 493](#), de 25 de abril de 2016;

CONSIDERANDO o que constou no Processo nº 1.0000.18.051900-1/000 (Sistema Eletrônico de Informação – SEI nº 0053614-87.2017.8.13.0000 e nº 0087908-34.2018.8.13.0000), da Comissão de Organização e Divisão Judiciárias, bem como o que ficou decidido pelo Órgão Especial, na sessão extraordinária realizada no dia 29 de setembro de 2021,

RESOLVE:

## CAPÍTULO I DO TELETRABALHO

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.

Parágrafo único. Na aplicação do disposto nesta Resolução, deve ser observada a igualdade de gênero, assegurando-se a participação feminina, devendo ser também consideradas as situações em que o teletrabalho se justifique como medida de proteção à família.

Art. 2º São princípios a serem observados na execução desta Resolução:

I - alinhamento estratégico;

II - planejamento;

III - comunicação eficiente e constante;

IV - expectativas claras e foco em resultados;

V - colaboração;



- VI - engajamento;
- VII - foco no aprendizado e na melhoria contínua dos resultados;
- VIII - transparência, eficiência e responsabilidade;
- IX - autonomia e confiança;
- X - liderança virtual;
- XI - integração do trabalho presencial e remoto;
- XII - gestão da cultura e do clima;
- XIII - saúde do magistrado e do servidor;
- XIV - segurança da informação;
- XV - condutas de integridade.

Art. 3º O planejamento, a implantação e o desenvolvimento do teletrabalho deverão observar os seguintes preceitos:

I - Alinhamento estratégico: definir trabalhos a serem feitos em ordem de prioridade, de acordo com as orientações do gestor da unidade e em consonância com o planejamento estratégico do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais - TJMG;

II - Planejamento: definir cronograma de execução das atividades e prazos de entrega. O gestor da unidade deverá definir ciclos para a realização de um conjunto de iniciativas e atividades;

III - Segurança da informação: a Diretoria Executiva de Informática - DIRFOR orientará quanto à melhor forma de armazenar as informações e os documentos gerados pela equipe, considerando a segurança da informação;

IV - Ferramentas de comunicação: definição de ferramentas de comunicação e da finalidade de uso. A equipe utilizará ferramenta(s) tecnológica(s) de comunicação e colaboração online, definida(s) pela DIRFOR secretaria de tecnologia da informação;

V - Resultados: os gestores devem apoiar a definição clara de atividades e entrega previstas para cada membro da equipe. Os gestores da unidade devem estimar, de forma razoável, o prazo de cumprimento das atividades a serem realizadas;

VI - Engajamento: o gestor da unidade deverá criar rotina estruturada a ser cumprida pelos membros da equipe, considerando as sugestões dos integrantes, com adaptabilidade e flexibilidade;

VII - Transparência, eficiência e responsabilidade: a equipe deverá instituir e aplicar ferramenta que permita à gestão visualizar as ações programadas, sendo possível a



todos os membros verificar e compreender quais são as atividades que ainda não foram iniciadas, as pendentes, as que estão em andamento e as concluídas no período, excetuadas as hipóteses de sigilo ou restrições de acesso previstas em lei ou ato regulamentar;

VIII - Autonomia e confiança: o teletrabalho confere autonomia e confiança aos gestores e integrantes das equipes, com foco em resultados e no engajamento de todos os membros. Ainda que se estipule uma rotina de trabalho, esta não deve ser vista como um engessamento e o gestor da unidade deve ter como premissa a flexibilidade. Os controles devem ser feitos, mas em uma perspectiva mais ampla, considerando a eficiência no alcance dos resultados pretendidos;

IX - Liderança virtual: ao gestor da unidade recomenda-se apoiar individualmente os membros de sua equipe, tentando identificar as dificuldades existentes e estimular seu enfrentamento, com empatia e flexibilidade;

X - Saúde: deverá ser desenvolvido um plano de qualidade de vida voltado ao teletrabalho, com medidas para o melhor desempenho das atividades e proteção à saúde de magistrados e servidores;

XI - Gestão da cultura e do clima: o gestor da equipe deve buscar a integração entre a equipe presencial e a equipe remota, facilitando a comunicação e incentivando a interação, a participação e a comunicação entre todos;

XII - Condutas de integridade: deverão ser observadas condutas de integridade para a execução das atividades de teletrabalho.

Art. 4º Para os fins de que trata esta Resolução, definem-se:

I - teletrabalho: modalidade de trabalho remoto, integral ou parcial, realizada fora das dependências do TJMG, com a possibilidade de utilização de recursos tecnológicos e de comunicação;

II - unidade: subdivisão administrativa ou judiciária do TJMG dotada de gestor;

III - gestor da unidade: superior hierárquico imediato, responsável pela coordenação da execução das atividades dos servidores lotados na unidade e por sua avaliação de desempenho;

IV - gestor máximo: servidor ocupante de cargo de maior nível hierárquico na estrutura a que pertence a unidade, magistrado, presidente de câmara ou responsável pela unidade judiciária.

Parágrafo único. Não se enquadram na definição de teletrabalho as atividades que são desempenhadas externamente às dependências do TJMG em razão da natureza e das atribuições do cargo ou da unidade de lotação do servidor.

## CAPÍTULO II DO TELETRABALHO DOS MAGISTRADOS



Art. 5º Poderá ser deferido o regime de teletrabalho a magistrados, a critério da Administração, observadas as disposições constantes nesta Resolução.

Parágrafo único. Aplica-se aos magistrados a prioridade de que trata o art. 15 desta Resolução.

Art. 6º Para ingresso no teletrabalho, o magistrado deverá fazer o requerimento ao Presidente do TJMG, com a informação dos dias em que pretende permanecer em regime de teletrabalho, bem como a declaração de que possui móveis e equipamentos de informática adequados e que atendam às exigências ergonômicas do TJMG.

§ 1º O Presidente do Tribunal, após pareceres do Primeiro Vice-Presidente e do Corregedor-Geral de Justiça, decidirá sobre o pedido.

§ 2º A quantidade de magistrados em teletrabalho será definida pelo Presidente do TJMG.

§ 3º A realização do teletrabalho é facultativa, no interesse e a critério da Administração, em benefício das unidades judiciárias e administrativas, não se constituindo, portanto, direito ou dever do magistrado.

Art. 7º O magistrado em regime de teletrabalho deve ter produtividade mensal pelo menos 20% (vinte por cento) superior à média dos magistrados que atuam em unidades judiciárias iguais ou de competência semelhante, observados os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Art. 8º Os magistrados que optarem pelo regime de teletrabalho deverão comparecer ao fórum pelo menos:

I - 3 (três) dias úteis por semana, os titulares de comarcas de entrância especial, os titulares de comarcas de segunda entrância e os juízes auxiliares;

II - 4 (quatro) dias úteis por semana, os titulares de comarcas de primeira entrância e os juízes substitutos.

Parágrafo único. Salvo autorização do Órgão Especial para residir em outra comarca ou autorização expressa da Presidência do TJMG em casos excepcionais e devidamente fundamentados, o teletrabalho deve ser exercido dentro dos limites territoriais da comarca, devendo o magistrado, em qualquer hipótese, encontrar-se à disposição para o imediato comparecimento ao fórum ou outro local de sua jurisdição, sempre que se fizer necessário.

Art. 9º Deferido o regime de teletrabalho a magistrado ocupante de unidade judiciária em que o Processo Judicial eletrônico - PJe não tiver sido implantado, o Presidente do TJMG poderá designá-lo para exercer suas atividades em cooperação com outra unidade que não conte com lotação completa ou que possua grande volume de processos.



Art. 10. O magistrado em regime de teletrabalho deverá permanecer, durante o expediente forense, em condições de ser prontamente contactado pela Presidência do TJMG, pela Corregedoria-Geral de Justiça, por outros magistrados e pelo diretor da unidade que esteja assumindo ou auxiliando.

§ 1º O magistrado deve realizar as audiências por videoconferência, quando for o caso, bem com manter agenda de atendimento às partes e seus patronos, por videoconferência ou outros recursos tecnológicos, com a utilização de equipamentos próprios, ou fazer uso de equipamentos da unidade judiciária em que esteja atuando.

§ 2º É dever do magistrado acessar diariamente seu e-mail funcional e o Sistema Eletrônico de Informações - SEI, presumindo-se como recebidas e lidas as mensagens no primeiro dia útil subsequente ao do envio.

§ 3º Os magistrados devem manter atualizados, perante a Gerência da Magistratura - GERMAG, seus contatos telefônicos.

§ 4º A assinatura digital dos atos a cargo do magistrado deverá ser por ele exclusivamente efetuada e, se estiver em regime de teletrabalho, a partir de seu equipamento pessoal.

Art. 11. É vedada a realização do teletrabalho ao magistrado:

I - em período de vitaliciamento;

II - que tenha sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores ao requerimento;

III - vinculado a Tribunal Regional Eleitoral, no período das eleições.

Art. 12. O Presidente do TJMG, após informações do magistrado, poderá, a qualquer tempo, de ofício ou por provocação, determinar a suspensão do regime de teletrabalho de qualquer magistrado e, em caso de indícios de infração disciplinar, encaminhar as peças à Corregedoria-Geral de Justiça para as providências cabíveis.

### CAPÍTULO III DO TELETRABALHO DOS SERVIDORES

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.

§ 1º Compete ao gestor da unidade, observado o interesse da Administração e mediante anuência do gestor máximo, indicar, entre os servidores interessados, aqueles que atuarão em regime de teletrabalho, bem como solicitar o retorno do



servidor ao regime presencial ou sua substituição por outro servidor, assegurando, sempre que possível, o rodízio entre os interessados.

§ 2º É permitido o teletrabalho parcial aos servidores que exercem as funções de Assistente Social, Psicólogo e Comissário da Infância e da Juventude, ressalvados os atos que devam ser realizados presencialmente, conforme diretrizes fixadas pelo gestor máximo, no interesse do serviço.

§ 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.

§ 4º O local utilizado para a realização do teletrabalho deve ser adequado às condições de privacidade e segurança necessárias ao serviço.

§ 5º A realização do teletrabalho é facultativa, no interesse e a critério da Administração, em benefício das unidades judiciárias e administrativas, não se constituindo, portanto, direito ou dever do servidor.

§ 6º A forma de participação do servidor em regime de teletrabalho não deve obstruir o convívio social e laboral, a cooperação, a integração e a participação social do servidor, nem embaraçar o direito ao tempo livre e aos afastamentos regulamentares.

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

§ 8º Nos gabinetes, o número de servidores em teletrabalho será definido pelo magistrado.

Art. 14. É vedada a participação em teletrabalho do servidor que:

I - esteja no primeiro ano do estágio probatório;

II - apresente contraindicações por motivo de saúde, constatadas em perícia médica;

III - tenha sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação;

IV - não tenha alcançado conceito satisfatório na avaliação de desempenho mais recente, conforme os critérios previstos em norma específica.

Art. 15. Entre os interessados e verificado o interesse da Administração, terão prioridade na indicação os seguintes servidores:

I - idosos, nos termos da [Lei nº 10.741](#), de 1º de outubro de 2003;



II - gestantes ou lactantes;

III - com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, ou que tenham filhos ou dependentes na mesma condição, nos termos do art. 21 desta Resolução.

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.

§ 1º A meta de desempenho individual, sempre que possível, deverá pautar-se em critérios objetivos, com resultados apurados quantitativamente.

§ 2º A padronização do plano de trabalho de que trata o "caput" deste artigo será definida pela Presidência do TJMG, mediante proposta da Comissão de Gestão do Teletrabalho.

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.

§ 2º Na hipótese de não cumprimento da meta de desempenho individual, o déficit de produção apurado pelo gestor da unidade deverá ser compensado no mês imediatamente seguinte.

§ 3º Não compensado o déficit na forma do § 2º deste artigo ou em caso de constatação de novo déficit de produção, após ser ouvido, o servidor poderá ser excluído do programa por decisão do gestor máximo da área, hipótese em que deverá retornar ao trabalho presencial na unidade de origem, podendo permanecer em período de avaliação por dois anos.

§ 4º Não será considerada déficit a impossibilidade de cumprimento da meta de desempenho individual por razões técnicas verificadas pelo gestor da unidade, ao qual caberá, de acordo com as circunstâncias, decidir pela necessidade ou não de compensação do déficit apurado.

§ 5º Para apuração do resultado, não serão considerados os dias em que o servidor estiver em afastamento legal.

§ 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.



§ 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.

§ 8º Portaria da Presidência disciplinará o pagamento do auxílio-transporte nos dias em que o servidor em teletrabalho parcial realizar o trabalho na modalidade presencial. (Parágrafo acrescentado pela [Resolução do Órgão Especial nº 1067/2023](#))

Art. 18. O teletrabalho poderá ser suspenso nos casos de:

I - necessidade de retorno do servidor ao trabalho presencial por motivo de redução temporária da força de trabalho que possa comprometer as atividades presenciais da unidade;

II - verificação, pelo gestor da unidade ou denúncia identificada, de descumprimento das disposições contidas no art. 20 desta Resolução.

§ 1º Na hipótese do inciso II deste artigo, o teletrabalhador deverá prestar esclarecimentos ao gestor da unidade, que comunicará o fato ao gestor máximo, o qual poderá suspender temporariamente o teletrabalho e, em caso de indícios de infração disciplinar, encaminhará o expediente à Corregedoria-Geral de Justiça para as providências cabíveis.

§ 2º Encerrada a apuração de responsabilidade de que trata o § 1º deste artigo e não havendo aplicação de penalidade disciplinar ao servidor, caberá ao gestor da unidade a análise da conveniência e oportunidade da manutenção do servidor no regime de teletrabalho.

Art. 19. São deveres do gestor da unidade, com relação ao teletrabalho:

I - acompanhar o trabalho e a adaptação do servidor ao regime de teletrabalho, mantendo contato regular, na forma estabelecida no plano de trabalho;

II - aferir e monitorar a qualidade dos serviços prestados e o cumprimento das metas de desempenho estabelecidas;

III - apresentar, semestralmente, à Comissão de Gestão do Teletrabalho, relatório informando a relação de servidores participantes, as dificuldades verificadas e quaisquer outras situações detectadas que possam auxiliar no desenvolvimento do teletrabalho, assim como os resultados alcançados, inclusive no que concerne ao incremento da produtividade;

IV - convocar o teletrabalhador para comparecimento à unidade, sempre que necessário, com antecedência mínima de 48 horas ou outro prazo definido no plano de trabalho;



V - informar, para fins de registro junto à Diretoria Executiva de Administração de Recursos Humanos - DEARHU a inclusão, suspensão e o desligamento de servidor no regime de teletrabalho, bem como comunicar sua frequência semestralmente.

§ 1º O disposto no inciso IV deste artigo não se aplica ao servidor que possuir autorização para execução do teletrabalho fora da jurisdição do TJMG, inclusive no exterior, hipótese em que a convocação do teletrabalhador deverá respeitar antecedência mínima de 30 (trinta) dias ou outro prazo definido no plano de trabalho.

§ 2º O gestor da unidade é responsável pela veracidade das informações prestadas no relatório, em especial quanto ao cumprimento das metas estabelecidas no plano de trabalho e aos resultados alcançados.

Art. 20. São deveres do servidor em regime de teletrabalho:

I - realizar as atividades e cumprir as metas de desempenho individual, conforme estabelecido no plano de trabalho;

II - manter telefone de contato permanentemente atualizado e ativo nos dias úteis, durante o horário de expediente forense;

III - acessar diariamente seu e-mail funcional e o Sistema Eletrônico de Informações - SEI, presumindo-se como recebidas e lidas as mensagens no primeiro dia útil subsequente ao do envio;

IV - manter o gestor da unidade informado acerca do andamento dos trabalhos e de eventuais anomalias ou dificuldades encontradas, em especial aquelas que possam prejudicar o cumprimento das metas de desempenho nos termos estabelecidos no plano de trabalho;

V - atender às convocações para comparecimento à unidade, sempre que houver necessidade, bem como para videoconferências;

VI - reunir-se periodicamente com o gestor da unidade para a apresentação de resultados e obtenção de orientações e informações, de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos;

VII - preservar o sigilo dos dados acessados de forma remota, mediante observância das normas internas de segurança da informação e da comunicação, bem como manter atualizados os sistemas institucionais instalados nos equipamentos de trabalho;

VIII - realizar exame periódico anual, de acordo com as normas próprias e segundo cronograma a ser elaborado pela Gerência de Saúde no Trabalho – GERSAT, nos termos da [Resolução CNJ nº 207](#), de 15 de outubro de 2015.

§ 1º As atividades deverão ser cumpridas diretamente pelo servidor em regime de teletrabalho, sendo vedada a utilização de terceiros, servidores ou não, para o cumprimento das metas estabelecidas.



§ 2º Fica vedado o contato do servidor com partes ou advogados, vinculados, direta ou indiretamente, aos dados acessados pelo servidor ou àqueles disponíveis a sua unidade de trabalho.

§ 3º Na hipótese do inciso VI deste artigo, o atendimento realizar-se-á, preferencialmente, por videoconferência;

§ 4º O servidor deverá apresentar a declaração de que possui móveis e equipamentos de informática adequados e que atendam às exigências ergonômicas do TJMG.

#### CAPÍTULO IV

#### DO TELETRABALHO DE SERVIDORES E MAGISTRADOS COM DEFICIÊNCIA, NECESSIDADES ESPECIAIS OU DOENÇA GRAVE, BEM COMO DAQUELES QUE TENHAM FILHO(S) OU DEPENDENTES LEGAIS NA MESMA CONDIÇÃO

Art. 21. Sem prejuízo de outras condições especiais previstas em ato normativo próprio, o teletrabalho será, prioritariamente, deferido a magistrados e servidores com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, bem como aos que tenham filhos ou dependentes na mesma condição.

§ 1º Para os efeitos desta Resolução, considera-se pessoa com deficiência aquela abrangida pelo art. 2º da [Lei nº 13.146](#), de 6 de julho de 2015, pela equiparação legal veiculada no art. 1º, § 2º, da [Lei nº 12.764](#), de 27 de dezembro de 2012, e, nos casos de doença grave, aquelas expostas no art. 6º, inciso XIV, da [Lei nº 7.713](#), de 22 de dezembro de 1988.

§ 2º Poderá ser deferido o teletrabalho, em hipóteses não previstas no "caput" deste artigo, mediante apresentação de laudo técnico ou de equipe multidisciplinar, a ser homologado por junta oficial em saúde, designada pela GERSAT.

§ 3º Aos magistrados e servidores de que trata o "caput" deste artigo, não será exigido o acréscimo de produtividade previsto nos arts. 7º e 17 desta Resolução.

§ 4º A condição especial de trabalho não implicará despesas para o TJMG.

#### CAPÍTULO V

#### DA COMISSÃO DE GESTÃO DO TELETRABALHO

Art. 22. Fica constituída a Comissão de Gestão do Teletrabalho, que será integrada pelos seguintes membros:

I - magistrados:

a) 1 (um) Desembargador, escolhido pelo Presidente do TJMG, que será o presidente da Comissão;

b) 1 (um) Juiz Auxiliar da Presidência, a critério do Presidente do TJMG;



- c) Juízes Auxiliares da 1ª, da 2ª e da 3ª Vice-Presidências;
- d) 1 (um) Juiz Auxiliar da Corregedoria, indicado pelo Corregedor-Geral de Justiça;
- e) 1 (um) Juiz de Direito indicado pela Associação dos Magistrados Mineiros - AMAGIS;

II - servidores:

- a) 3 (três) servidores escolhidos pelo Presidente do TJMG;
- b) 1 (um) servidor da GERSAT, indicado pelo respectivo Diretor-Executivo;
- c) 1 (um) servidor indicado, conjuntamente, pelas entidades sindicais representativas dos servidores do Poder Judiciário de Minas Gerais.

§ 1º A Comissão de Gestão do Teletrabalho poderá solicitar pareceres técnicos de outras áreas do TJMG e convidar magistrados ou servidores para acompanharem e assessorarem seus trabalhos.

§ 2º Os integrantes da Comissão de Gestão do Teletrabalho serão designados por Portaria do Presidente do TJMG.

Art. 23. Compete à Comissão de Gestão do Teletrabalho:

I - avaliar a gestão do teletrabalho nas unidades participantes e emitir parecer, a ser encaminhado ao Presidente do TJMG, acerca da possibilidade de implantação, manutenção ou exclusão do teletrabalho na unidade interessada;

II - analisar os resultados individuais e das unidades participantes apresentados pelo gestor, mediante avaliações semestrais, ou em outra periodicidade que for necessária, e propor as medidas adequadas que visem ao aperfeiçoamento do teletrabalho;

III - apresentar relatório semestral ao Presidente do TJMG, com parecer fundamentado sobre os resultados auferidos e dados sobre o cumprimento dos objetivos do teletrabalho;

IV - apreciar informação do gestor de unidade sobre o quantitativo de servidores que poderão executar suas atividades em regime de teletrabalho e emitir parecer a respeito, a ser encaminhado ao Presidente do TJMG;

V - analisar e deliberar, fundamentadamente, sobre os casos omissos, propondo ao Presidente do TJMG a solução que se apresentar mais adequada ao caso.

Parágrafo único. O relatório de que trata o inciso III deste artigo será confeccionado pela Diretoria Executiva de Planejamento Orçamentário e Qualidade na Gestão



Institucional - DEPLAG e, depois de aprovado pela Comissão de Gestão do Teletrabalho, será apresentado à Presidência do TJMG.

## CAPÍTULO VI DA UNIDADE DO TELETRABALHO

Art. 24. A Unidade do Teletrabalho tem como objetivo assegurar operacionalmente a implantação do regime de teletrabalho no TJMG, em apoio à Comissão de Gestão do Teletrabalho.

§ 1º A disposição da Unidade do Teletrabalho na estrutura organizacional da Secretaria do TJMG será prevista em resolução própria.

§ 2º Até que seja editada a resolução de que trata o § 1º, serão designados servidores para a operacionalização do disposto no "caput" deste artigo e o funcionamento da Unidade de Teletrabalho será disciplinado por Portaria da Presidência.

Art. 25. São atribuições da Unidade do Teletrabalho:

I - orientar e acompanhar a implantação do teletrabalho nas unidades participantes, assegurando a aplicação da regulamentação aplicável e das diretrizes da Comissão de Gestão do Teletrabalho;

II - receber e triar, para fins de apresentação à deliberação da Comissão de Gestão do Teletrabalho:

a) as indicações de unidades e servidores para a realização do teletrabalho;

b) os planos de trabalho individuais;

c) as solicitações de autorização para a realização do teletrabalho fora da jurisdição do TJMG;

d) os requerimentos de desligamento enviados pelos gestores ou pelos teletrabalhadores;

e) outros pedidos ou questões apresentadas com relação ao teletrabalho;

III - secretariar os trabalhos da Comissão de Gestão de Teletrabalho, mantendo o registro de suas deliberações;

IV - manter relação atualizada de unidades e servidores em teletrabalho, assegurando sua devida divulgação;

V - remeter à DEPLAG, semestralmente e para fins estatísticos, os relatórios de produtividade e as informações apresentados pelos gestores das unidades em teletrabalho;



VI - assegurar a comunicação e o cumprimento das regras e deliberações sobre o teletrabalho junto às unidades e aos servidores participantes;

VII - promover, junto à Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes - EJEJF, as capacitações necessárias à realização e à difusão dos conhecimentos relativos ao teletrabalho;

VIII - promover, junto às respectivas áreas do TJMG, programas de divulgação sobre o teletrabalho, orientações para a prevenção da saúde física, mental e ergonomia;

IX - realizar o acompanhamento individual e coletivo dos servidores e gestores em teletrabalho;

X - assegurar, junto às respectivas áreas responsáveis do TJMG, os sistemas e as condições necessárias para a implantação e a realização do teletrabalho nas unidades autorizadas;

XI - manter as informações e os registros necessários sobre o teletrabalho no sítio eletrônico do TJMG;

XII - disponibilizar, na rede do TJMG, lista atualizada dos servidores inscritos para o curso presencial preparatório de capacitação para o teletrabalho.

## CAPÍTULO VII DA EQUIPE DE TRABALHO REMOTO

Art. 26. Fica autorizada a criação de Equipe de Trabalho Remoto para constituição de grupos de trabalho ou forças-tarefas especializadas para o desenvolvimento de teses jurídicas, soluções teóricas, pesquisas empíricas e estudos de questões complexas, nos termos da [Resolução CNJ nº 375](#), de 2 de março de 2021.

§ 1º A Equipe de Trabalho Remoto poderá ser composta por magistrados e servidores lotados em quaisquer unidades jurisdicionais ou administrativas, que deverão atuar em teletrabalho na equipe, sem qualquer prejuízo da atividade exercida na unidade de origem.

§ 2º No âmbito do tratamento adequado de demandas estratégicas ou repetitivas e de massa, a criação de Equipes de Trabalho Remoto deverá ser precedida de consulta ao Centro de Inteligência da Justiça de Minas Gerais - CIJMG e, uma vez instituídas, deverão atuar de forma sinérgica e em cooperação com este.

## CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 27. O magistrado ou servidor em teletrabalho participará das substituições automáticas previstas em regulamento do TJMG, independentemente de designação, bem como das escalas de plantão.



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.

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

Art. 30. Compete à DIRFOR viabilizar o acesso remoto e controlado dos servidores em regime de teletrabalho aos sistemas eletrônicos do TJMG.

Art. 31. Será disponibilizado, no sítio eletrônico do TJMG, no portal da transparência, lista, semestralmente atualizada, com os nomes dos magistrados e servidores que atuam no regime de teletrabalho.

Art. 32. A capacitação dos magistrados, gestores e servidores envolvidos com o regime de teletrabalho será realizada pela EJEJF, preferencialmente mediante cursos de ensino a distância.

§ 1º As entrevistas e os acompanhamentos individuais ou coletivos serão realizados, preferencialmente, por videoconferência, podendo ser realizados presencialmente em casos excepcionais, com a devida justificativa validada pela Comissão de Gestão do Teletrabalho.

§ 2º A Unidade do Teletrabalho promoverá, junto à EJEJF, à Diretoria Executiva de Comunicação - DIRCOM, à GERSAT ou a outros setores responsáveis, a difusão de conhecimentos relativos ao teletrabalho e de orientações para saúde e ergonomia, mediante cursos, oficinas, palestras e outros meios, sempre que necessário.

Art. 33. As disposições desta Resolução aplicam-se às situações de emergência sanitária, no que couber.

Art. 34. O Presidente do TJMG poderá editar ato normativo destinado ao cumprimento do teletrabalho previsto nesta Resolução.

Art. 35. Ficam revogadas as [Portarias Conjuntas da Presidência nº 493](#), de 25 de abril de 2016; [nº 527](#), de 28 de junho de 2016; [nº 541](#), de 11 de agosto de 2016; [nº 607](#), de 14 de fevereiro de 2017; [nº 667](#), de 10 de agosto de 2017; [nº 755](#), de 18 de junho de 2018; [nº 756](#), de 6 de julho de 2018; [nº 769](#), de 18 de setembro de 2018; [nº 799](#), de 10 de dezembro de 2018; e [nº 833](#), de 30 de abril de 2019.

Art. 36. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Belo Horizonte, 4 de outubro de 2021.



Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais  
Tribunal de Justiça

Desembargador **GILSON SOARES LEMES**  
Presidente