

## TELETRABALHO E SEUS CUSTOS PARA OS SERVIDORES DOS TRIBUNAIS DE JUSTIÇA

CUSTS OF HOMEOFFICE FOR SERVANTS OF THE COURTS OF JUSTICE

Ana Carolina de Faria dos Santos<sup>1</sup>, Tatiane Pinheiro de Sousa Alves<sup>2</sup>

1 Aluna do Curso de Direito

2 Mestranda em Gestão do Trabalho para a qualidade do Ambiente Construído e Professora Especialista do Curso de Direito

### RESUMO

**Introdução:** A pandemia Covid-19 ocasionou um novo paradigma a respeito do trabalho remoto, trazendo novas exigências e modificações às relações de trabalho e seu ambiente organizacional, além disso foi realizado um panorama acerca de que forma o teletrabalho foi elaborado e posto em prática no Poder Judiciário. O presente estudo se desenvolve a partir de uma relação de custos e despesas envolvidos na realização do teletrabalho, sejam servidores públicos, sejam empregados celetistas. Por esse motivo, analisa-se a ótica de empregados regidos sob a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e, a partir desse ponto, discute-se, por meio da análise das normas dos Tribunais de Justiça das regiões centro-sul do país, de que forma os custos e despesas do teletrabalho estão distribuídos para os servidores ou para os Tribunais de Justiça. **Objetivo:** Analisar de quem é a responsabilidade dos custos e despesas importantes para desenvolver o trabalho remoto nos Tribunais de Justiça das regiões centro-sul do país. **Metodologia:** Pesquisa aplicada com abordagem qualitativa e utilizando os procedimentos técnicos de revisão de literatura e documental, com análise de normas sobre teletrabalho dos Tribunais de Justiça das regiões centro-sul. **Conclusão:** Há transferência de despesas da Administração Pública durante a realização do teletrabalho, em especial do Judiciário estadual na amostra aqui retratada, para seus servidores.

**Palavras-Chave:** Teletrabalho; Trabalho remoto; Equipamentos; Custos; Tribunal de Justiça; Servidores.

### ABSTRACT

**Introduction:** The Covid-19 pandemic brought about a new paradigm regarding remote work, bringing new demands and changes to work relations and its organizational environment, in addition, an overview was carried out about how telework was developed and put into practice in the Judicial power. The present study is developed from a list of costs and expenses involved in carrying out telework, whether public servants or CLT employees. For this reason, the perspective of employees governed by the Consolidation of Labor Laws (CLT) is analyzed and, from that point on, it is discussed, through the analysis of the rules of the Courts of Justice of the central-southern regions of the country, how the costs and expenses of teleworking are distributed to civil servants or to the Courts of Justice. **Objective:** To analyze who is responsible for the important costs and expenses to develop remote work in the Courts of Justice of the south-central regions of the country. **Materials and Methods:** Applied research with a qualitative approach and using the technical procedures of literature and document review, with analysis of norms on teleworking of the Courts of Justice of the central-southern regions. **Conclusion:** Public Administration expenses are transferred during telework, especially from the state Judiciary in the sample shown here, to their employees.

**Keywords:** Telework; Remote work; Equipment; Costs; Court of Justice; Servers.

**Sumário:** Introdução. 1. Teletrabalho no Poder Judiciário. 2. Custos envolvidos na realização do trabalho remoto. 3. Custos e despesas na realização do trabalho remoto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). 4. Custos do Teletrabalho nos Tribunais de Justiça da região centro-sul. Considerações finais. Referencial bibliográfico.

Contato: [tatiane.sousa@unidesc.edu.br](mailto:tatiane.sousa@unidesc.edu.br) [anacarolina.fariasantos@gmail.com](mailto:anacarolina.fariasantos@gmail.com)

## INTRODUÇÃO

O teletrabalho caracteriza-se por ser uma modalidade de realização das atividades

laborais fora do ambiente do empregador, ou seja, à distância, por meio da utilização das tecnologias da informação e da comunicação (TICs). Portanto, também pode ser conceituado como trabalho remoto ou à distância.

Dessa forma, “[...] o teletrabalho vem sendo adotado nas organizações públicas como ferramenta capaz de proporcionar vantagens para o serviço público, compatibilizando a redução de custos e o aumento da produtividade; [...]” (NOGUEIRA FILHO *et al.*, 2020, p. 276-277).

Conforme Filardi, Castro e Zanini (2020, p. 29), entre as vantagens de adotar o trabalho remoto encontram-se: a economia de recursos naturais gerada pelo menor consumo nos locais de trabalho, a melhoria da qualidade de vida para os trabalhadores e da mobilidade urbana, devido ao esvaziamento das vias públicas.

Na Justiça brasileira, o teletrabalho foi regulamentado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) no âmbito do Poder Judiciário em 2016. Inicialmente, os Tribunais começaram a implementá-lo de forma gradual.

Contudo, um novo paradigma a respeito do trabalho remoto foi ocasionado pela pandemia do SARS-CoV-2 no ano de 2020, que levou todos a se isolarem socialmente com a finalidade de diminuir a propagação do vírus e retardar a contaminação da população. Esse isolamento e distanciamento social proporcionou ao serviço público a utilização do trabalho remoto para manter a justiça em funcionamento, mesmo à distância.

Assim, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e conseqüentemente os Tribunais tiveram que se adequar à nova realidade, editando novas Resoluções, em regime de plantão extraordinário para atuação durante o período da pandemia do novo coronavírus.

Posteriormente, a maior parte dos Tribunais editou normativas mais modernas contemplando as necessidades surgidas durante o período pandêmico, permitindo, assim, “[...] a criação de um modelo organizacional mais moderno e eficiente, capaz de prestar serviços mais céleres e de maior qualidade à sociedade.” (NOGUEIRA FILHO *et al.*, 2020, p. 277).

Com o fim da pandemia de Covid-19, estima-se um crescimento de aproximadamente 15 a 30% do teletrabalho no Brasil de acordo com estudo da Fundação Getúlio Vargas (MICELI, 2020 *apud* CALSON, *et al.*, 2022, p.370).

Segundo Nogueira Filho *et al.* (2020, p. 279 *apud* MELLO, 1999), há uma certa preocupação pelo setor público com a adoção do teletrabalho como estratégia para redução de custos apenas em relação ao serviço.

Apesar dessa redução de despesas para os órgãos públicos, a instituição do trabalho remoto gerou custos para os servidores em geral, tais como: aumento de energia elétrica, necessidade de uma internet melhor e mais rápida, equipamentos tecnológicos (computadores com capacidade maior para suportarem o sistema de processo digital), mobiliário adequado (mesa, cadeira), entre outros.

Partindo do que é observado nas Resoluções dos Tribunais de Justiça Estaduais (TJs) das regiões centro-sul do país e levando em consideração a literatura existente, a presente pesquisa pretende analisar de quem é a responsabilidade dos custos e despesas importantes para desenvolver o trabalho remoto.

Por sua vez, os objetivos específicos são: explicar o teletrabalho; identificar os custos envolvidos na realização do trabalho remoto; analisar de que forma tais despesas estão dispostas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); analisar as Resoluções acerca do teletrabalho dos Tribunais de Justiça (TJs) da região centro-sul do país sob essa ótica.

Para atingir tais objetivos, este artigo consiste em analisar as Resoluções dos Tribunais de Justiça (TJs) das regiões centro-sul do Brasil acerca do teletrabalho, por meio de uma pesquisa aplicada com abordagem qualitativa e utilizando os procedimentos técnicos de revisão de literatura e documental, para compreender de que maneira estão distribuídos os custos advindos do trabalho remoto instituídos nesses Tribunais.

Dessa forma, o ensaio envolverá a categorização dos Tribunais de Justiça (TJs) dos Estados do: Rio Grande do Sul (RS), Santa Catarina (SC), Paraná (PR), São Paulo (SP), Rio de Janeiro (RJ), Espírito Santo (ES), Minas Gerais (MG), Mato Grosso do Sul (MS), Goiás (GO), Distrito Federal (DF), Tocantins (TO) e Mato Grosso (MT). Foi necessário fazer o recorte do universo pesquisado, em razão da ampla estrutura do Poder Judiciário, assim a escolha se voltou à região centro-sul por questões pessoais dos pesquisadores.

Além disso, o trabalho pretende utilizar-se de pesquisa bibliográfica em consulta às bases de dados do Scielo e Google Acadêmico para conceituar teletrabalho, identificar os custos e despesas envolvidos em sua realização e analisar o trabalho remoto sob a ótica da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

É importante ressaltar que a maior parte da bibliografia encontrada versa sobre a perspectiva dos empregados contratados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tendo em vista que o teletrabalho no Brasil foi regulamentado na Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017).

Além disso, atualmente, os artigos existentes analisam o *home office* a partir da sua relação com a pandemia ocasionada pelo SARS-CoV-2 no ano de 2020 e o isolamento social provocado como forma de manter as relações de emprego e a produção.

Portanto, o presente trabalho, ao analisar de quem é a responsabilidade dos custos e despesas do trabalho remoto dos Tribunais de Justiça das regiões centro-sul do país, pretende contribuir para o debate apresentando novas reflexões acerca do teletrabalho para um público em que as regulamentações ainda são dispersas e iniciais.

Assim, o ensaio contribui na perspectiva teórica com a indicação do estado da arte do tema responsabilidade dos custos do teletrabalho e, do ponto de vista prático/social, com os esclarecimentos para a comunidade envolvida.

## REFERENCIAL TEÓRICO / FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 1. Teletrabalho no Poder Judiciário

O teletrabalho pode ser conceituado como uma modalidade diversa daquela prestada pelo trabalhador no ambiente de trabalho, que envolve a realização de atividades laborais por meio das tecnologias da informação e da comunicação (TICs).

Contudo, essa definição não é unânime na doutrina nacional e internacional. Rosenfield e Alves (2011) destacam 6 (seis) principais categorias de teletrabalho a partir de um estudo realizado em 10 (dez) países europeus, no Japão e nos EUA, quais sejam: *home office* (trabalho realizado no domicílio do trabalhador); trabalho em escritórios-satélites (pertencentes à empresa, mas em locais distintos de sua sede); trabalhos em telecentros (escritórios equipados que podem ser alugados por empresas e trabalhadores); trabalho móvel (trabalho desenvolvido em lugares diversos devido à natureza das atividades, como vendas, marketing e publicidade); trabalho em empresas remotas ou *off-shore* (locais que oferecem treinamento, infraestrutura e tecnologia para moradores e empresas de comunidades menores, geralmente com subsídios do governo); e trabalho informal ou teletrabalho misto (que mescla jornada na empresa e na residência do trabalhador).

Ressalta-se que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) define teletrabalho a partir da combinação das seguintes variáveis: local/espço de trabalho (residência, escritórios compartilhados, etc.); horário/tempo de trabalho (integral ou parcial); tipo de

trabalho (assalariado ou independente) e competências requeridas (conteúdo do trabalho). No entanto, as modalidades apresentadas no parágrafo anterior não esgotam as possibilidades de caracterização do teletrabalho a partir da modulação dessas variáveis.

Apesar das diversas conceituações, o trabalho remoto, da forma como é conhecido atualmente, foi implementado na Administração Pública brasileira como projeto piloto, no ano de 2006, no Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO). Em seguida, o Tribunal de Contas da União (TCU) em 2009, a Receita Federal em 2010 e a Advocacia Geral da União em 2011 também decidiram adotar tal modalidade como forma de flexibilizar a rotina de trabalho. No entanto, eram iniciativas pontuais e específicas para equipes ou projetos de trabalho.

De acordo com Antunes e Fischer (2020), no Poder Judiciário, o teletrabalho foi regulamentado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em 2016, por meio da Resolução nº 227/2016, chegando ao Supremo Tribunal Federal em 2018.

O CNJ, na referida Resolução, definiu teletrabalho como “modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos” (BRASIL, 2016) e considerou que as atividades dos servidores dos órgãos do Poder Judiciário podem ser executadas fora de suas dependências, de forma remota. Observa-se que a realização do trabalho remoto é facultativa, ou seja, a critério dos órgãos do Poder Judiciário e dos gestores das unidades.

Com a finalidade de adequar e especificar matéria às suas necessidades, os Tribunais de todo o país editaram atos normativos complementares para regulamentar o trabalho remoto de seus servidores no âmbito de atuação de cada jurisdição. Como exemplo, pode-se citar o Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (TJGO) que editou a Resolução n. 98 em 2019 e o Tribunal de Justiça de Santa Catarina (TJSC) que editou a Resolução n. 22 em 2018. Destaca-se o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios (TJDFT) que já possuía a Resolução n. 07, editada em 2015, antes mesmo da normatização pelo CNJ.

O art. 3º da Resolução n. 227/2016 do CNJ enfatiza que são objetivos do teletrabalho: aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho dos servidores; promover mecanismos para atrair servidores, motivá-los e comprometê-los com os objetivos da instituição; economizar tempo e reduzir custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho; entre outros.

Os objetivos apresentados na Resolução em questão alinham-se com os

benefícios apresentados pelo teletrabalho na literatura, os quais caracterizam-se por: flexibilização da jornada de trabalho e dos espaços de trabalho; redução dos custos das empresas e para os funcionários; maior produtividade; maior qualidade de vida e, conseqüentemente, maior nível de satisfação do trabalhador; redução de tempo desperdiçado no trânsito; maior autonomia na organização do espaço/tempo; conciliação entre demandas pessoais e o trabalho (ROCHA; AMADOR, 2018).

Entretanto, existem diversas desvantagens relacionadas ao trabalho remoto, tais como: dificuldade de controle sobre os trabalhadores; enfraquecimento dos vínculos com a empresa; gestão do trabalho e da família no mesmo ambiente; tendência ao isolamento profissional; dificuldade de ascensão profissional (“quem não é visto todos os dias não é lembrado”); aumento de pressão e carga de trabalho; insegurança; reflexos no corpo, como problemas de saúde física (lesões por esforços repetitivos - LER/ distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho - DORT) e mental (estresse e ansiedade) (LEITE; LEMOS; SCHNEIDER, 2019), entre outros.

A despeito dessa regulamentação, até 2020, o trabalho no Poder Judiciário era predominantemente presencial, ocorrendo o processo de digitalização do acervo e a implantação do sistema de processo digital.

A declaração de emergência de saúde pública pela OMS em 30 de janeiro de 2020, resultante da COVID-19, acarretou a incorporação de milhares de trabalhadores ao teletrabalho como uma estratégia para controlar a pandemia e manter a atividade econômica e os empregos. (BENAVIDES *et al.*, 2022, p. 04)

Com a pandemia do novo coronavírus, em março de 2020, e a necessidade de isolamento social com a finalidade de diminuir a propagação do vírus e retardar a contaminação da população, um novo paradigma a respeito do trabalho remoto surgiu.

“[...] considerando a preservação da saúde dos trabalhadores, das trabalhadoras e dos usuários, o Conselho Nacional de Justiça, por meio de seu presidente, estabeleceu no âmbito do Poder Judiciário um regime de Plantão Extraordinário para uniformizar o funcionamento dos serviços judiciários e garantir o acesso à justiça nesse período emergencial pela Resolução nº 313/2020.” (ANTUNES; FISHER, 2020, p. 08)

Assim, o Poder Judiciário e, conseqüentemente, os Tribunais de Justiça (TJs) das regiões centro-sul tiveram que se adequar à nova realidade, editando novas Resoluções, em regime de plantão extraordinário para atuação durante o período da pandemia do novo coronavírus.

Esse regime extraordinário conferiu aos Tribunais a possibilidade de disciplinar o trabalho remoto de magistrados, servidores e colaboradores para realização de expedientes internos e atividades administrativas, uma vez que os prédios estavam

fechados e a população em isolamento social, o teletrabalho tornou-se compulsório a todos os trabalhadores.

Conforme Antunes e Fischer (2020), na Resolução n. 313/20202, o CNJ utilizou-se a denominação “trabalho remoto” em vez de teletrabalho, pois o primeiro conceito caracteriza uma situação excepcional provocada pela pandemia, que difere das regulamentações do Teletrabalho que estavam em vigor até então.

A adoção do trabalho remoto em regime extraordinário levou a aumento de produtividade por parte dos servidores, já que, por um lado, as atividades presenciais estavam suspensas (audiências e atendimentos) e, por outro lado, houve um aumento de carga horária devido ao isolamento social. Esse aumento de produtividade foi acompanhado pelo painel “Produtividade Semanal do Poder Judiciário em razão do COVID-19” do CNJ, em que os Tribunais atualizavam semanalmente os atos judiciais e administrativos realizados, prestando contas à sociedade.

Com o fim da pandemia e o retorno das atividades presenciais, a maior parte dos Tribunais editou Resoluções mais modernas contemplando as necessidades surgidas durante o período pandêmico, permitindo, assim, “[...] a criação de um modelo organizacional mais moderno e eficiente, capaz de prestar serviços mais céleres e de maior qualidade à sociedade.” (NOGUEIRA FILHO *et al.*, 2020, p. 277).

Vê-se um destaque presente aos benefícios e, apesar de as normas no Judiciário terem sido editadas recentemente, pouco se aborda a questão das despesas. Assim, é necessário tecer considerações a respeito das despesas relacionadas ao *home office*.

## **2. Custos envolvidos na realização do trabalho remoto**

O trabalho remoto, ao diminuir a existência de empregados no local de trabalho ou escritórios, possibilita a redução de custos das organizações de uma maneira geral, uma vez que “existe uma considerável redução da necessidade de dispor de infraestrutura predial e tecnológica para alocação de funcionários” (Silva, *et al.*, 2015).

Ressalta-se que os equipamentos para o desempenho de uma certa atividade dependem do tipo de negócio ou da empresa a que o empregado esteja vinculado. Contudo, diante do mundo tecnológico em que vivemos, a maioria das ferramentas comuns a quase todas as atividades envolvem: computador, smartphone, canetas, papéis, segunda tela (quando necessário), mouse, teclado, impressora.

Por outro lado, a estrutura de trabalho deve ser entendida como todo o ambiente

propício ao efetivo desempenho das atividades, como mobiliários (cadeira, mesa de trabalho) e iluminação adequados; climatização (ar-condicionado); redes de telefone e internet de boa qualidade; ambiente com espaço de acordo com a atividade; condições de ausência de barulho ou de isolamento acústico, água potável, banheiro, artigos de higiene, entre outros.

Todos esses itens garantem não só a produtividade do funcionário como também evitam potenciais problemas de saúde e devem estar de acordo com as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego.

Do ponto de vista das organizações, o teletrabalho reduz diversos custos, tais como: relacionados a espaços físicos (escritório, estacionamento), infraestrutura, eletricidade, telefonia, internet, recursos hídricos, artigos de higiene, entre outros. Ou seja, há uma maior racionalização das despesas.

Portanto, o trabalho remoto tem sido abordado na literatura como grande vantagem para as organizações com “[...] aumento significativo da produtividade, à redução de custos para as empresas e os trabalhadores, à maior satisfação dos trabalhadores e ao desafogamento do tráfego de carros nas cidades.” (ROCHA; AMADOR, 2018, p. 155).

Dessa forma, tanto na iniciativa privada, como no serviço público “[...] o teletrabalho tem sido adotado com maior frequência em busca de redução de custos, melhor aproveitamento do tempo e aumento da produtividade [...]” (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020, p. 44).

“Apesar da existência de custos inerentes ao fornecimento de materiais e equipamentos para o desempenhar das atividades laborais, o teletrabalho vem ganhando forças especialmente pela redução de custos relacionadas a manutenção de espaços físicos das organizações e por promover aumento na produtividade dos colaboradores, além desses, destacam-se também a redução de viagens, economia de espaços para escritórios e estacionamentos, diminuição de faltas e licenças de colaboradores, manutenção das atividades frente a eventuais desastres, tal como a pandemia Covid-19 entre outras.” (CALSON, *et al.*, 2022, p.367)

O trabalho remoto, portanto, ao aumentar a produtividade dos servidores e reduzir os custos dos órgãos públicos, corrobora, para efetividade do princípio da eficiência da administração pública em qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Esse princípio foi acrescentado ao art. 37, caput, da CF/88 com adoção da administração gerencial na Emenda Constitucional n. 19/98, em que busca diminuir os custos e aumentar a agilidade em dar resposta às demandas sociais, tornando os serviços públicos mais transparentes.

O Poder Judiciário, por ser integrante da administração pública direta, ao

desempenhar sua atividade típica de aplicar as leis para resolver conflitos e garantir os direitos dos cidadãos, deve buscar maior eficiência e efetividade no desempenho de suas funções para que os jurisdicionados tenham a resolução da lide.

Durante o período pandêmico, de um lado, foi necessária a flexibilização das empresas e órgãos públicos para o desempenho das atividades em teletrabalho, e, de outro, que os funcionários e servidores públicos patrocinassem esses custos e despesas envolvidos (com energia elétrica, internet, computador, mesas, cadeiras, equipamentos) para o desempenho das atividades, além de terem suas residências expostas por seu empregador pelas reuniões por videoconferência.

Neste momento, muitos Tribunais, objetos deste estudo, tornaram menos rígidas as normas de utilização dos equipamentos e das estações de trabalho para aqueles que os não possuíam em casa.

Com o restabelecimento das atividades presenciais, há diversos desafios na implementação e continuidade do teletrabalho pós pandemia do Covid-19 no Brasil, entre eles, a necessidade de devolução daqueles equipamentos anteriormente emprestados pelas empresas e órgãos públicos.

“Para Malik *et al.* (2016), além dos benefícios individuais, o uso do teletrabalho pelas organizações se deve ao fato de existir uma relação positiva com produtividade, compromisso e desempenho, além da redução de custos imobiliários e do absenteísmo.” (NOGUEIRA FILHO *et al.*, 2020, p. 277-278).

A questão que se impõe é: quem deve arcar com os custos e despesas para a prestação do teletrabalho? Para melhor compreensão de quem deve ser a responsabilidade dos custos e despesas relacionados ao teletrabalho dentro do Poder Judiciário, há a necessidade de se compreender de forma está normatizado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

### **3. Custos e despesas na realização do trabalho remoto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1996, elaborou a Convenção OIT n. 177 e a Recomendação OIT n. 184 a respeito do trabalho “em domicílio”, tratando principalmente de cuidados necessários com a saúde e a segurança nessa modalidade de trabalho. Contudo, a OIT não “disciplinou o teletrabalho de modo mais abrangente, o que pode ser justificado pela diversidade de situações identificadas de acordo com o

mesmo conceito” (ROCHA; AMADOR, 2018, p. 154).

Quanto à legislação brasileira que rege o teletrabalho compreende-se o Direito do Trabalho que é o ramo do direito que rege as relações entre empregados e empregadores, regulamentado pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88) e demais normas infraconstitucionais, em especial a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que unifica toda legislação trabalhista existente no Brasil.

Até 2011, não havia nenhuma legislação específica sobre teletrabalho, entretanto mesmo assim, chegavam diversas questões aos Tribunais Regionais do Trabalho ao longo de todo território nacional, sendo que o pensamento predominante (se não uníssono) era no sentido de considerar possível a existência do vínculo empregatício no teletrabalho (ROCHA; MUNIZ, 2013, p. 103).

Em sua nova redação, o art. 6º da CLT, alterado pela Lei n. 12.551/2011, estabelece que não se distingue o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, no domicílio do empregado ou o trabalho realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego, que são: a não eventualidade; a subordinação; a pessoalidade; a pessoa física e a onerosidade.

Com essa equiparação entre o trabalho realizado presencialmente e o realizado à distância, para Mello e Ferreira (2012), a Lei n. 12.551/2011 foi recebida de uma forma positiva pelos defensores do teletrabalho. No entanto, reconhece-se que ainda não se trata de uma regulamentação específica, mas apenas de um reconhecimento de que o trabalho realizado à distância possui os mesmos efeitos do presencial. Em outras palavras, a equiparação garante ao teletrabalhador todos os seus direitos trabalhistas, tais como: férias, 13º salário, aviso prévio, seguro desemprego, fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS), entre outros.

Por sua vez, “a lei 13.467, chamada Reforma Trabalhista, inovou no ordenamento justralhista brasileiro [...] introduzindo na legislação pátria, dentre outras, a normatização do regime jurídico do teletrabalho” (CLARO, 2019, p. 2). Dessa forma, criou o Capítulo II-A, a partir dos arts. 75-A e seguintes.

Ressalta-se que a Medida Provisória n. 1.108, editada em 25/03/2022, alterou e acrescentou diversos dispositivos relacionados ao teletrabalho na CLT, tendo como objetivo trazer modernidade e oferecer maior clareza e segurança jurídica às relações trabalhistas regidas por esta modalidade. Foi convertida na Lei Ordinária n. 14.442/2022, vetada parcialmente em 05/09/2022.

O art. 75-B, da CLT considera que teletrabalho ou trabalho remoto é a prestação de

serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação (TICs) que, por sua natureza, não se constituem como trabalho externo. Ou seja, o comparecimento do empregado à empresa para atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto (art. 75, §1º, da CLT).

Com relação aos custos para o desempenho do trabalho remoto, o empregador é responsável pela aquisição, manutenção e fornecimento de equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, devendo o empregado ser reembolsado por essas despesas, desde que estejam previstas em contrato escrito, nos termos do art. 75-D, da CLT. Além disso, essas despesas reembolsadas não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (BRASIL, CLT, 1943)

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado. (BRASIL, CLT, 1943)

Por exemplo, o contrato deverá prever quais serão as regras quanto à responsabilidade pela aquisição (quem será o responsável por comprar o material: empregador ou empregado), manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos (quem irá fornecer: empregado ou empregador) e, por fim, da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto.

Dessa forma, compatibiliza com o princípio da alteridade ou da assunção dos riscos pelo empregador, o qual estabelece que o risco do negócio (ou do empreendimento) é do empregador e que o empregado não deve suportar o risco da atividade econômica, com exceção do trabalhador autônomo.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço (BRASIL, CLT, 1943).

Afinal, empregado é a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (art. 3º da CLT), cumprindo, assim, os seguintes requisitos de uma relação de emprego: alteridade, subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade.

Nesse sentido, o Enunciado nº 70 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho corrobora esse entendimento:

TELETRABALHO. CUSTEIO DE EQUIPAMENTOS. O contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e sobre a forma de reembolso de despesas do

teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Interpretação sistemática dos artigos 75-D e 2º da CLT à luz dos artigos 1º, IV, 5º, XIII e 170 da Constituição da República e do artigo 21 da Convenção 155 da OIT. (Enunciado nº 70. Aglutinado nº 1 da Comissão 6)

Dessa forma,

“[...] fica evidenciada a obrigatoriedade por parte da empresa a qual em caso de recusa no auxílio e custeio das despesas, pode ser passível de ação trabalhista levantada pelo empregado a fim de garantir a este o devido direito estabelecido por lei” (CALSON *et al.*, 2022, p. 373).

Em outras palavras, é importante ressaltar que quando houver acréscimo às despesas (com energia elétrica, água, internet) do cotidiano do empregado, o empregador deverá ressarcir-lo. Seguindo o mesmo raciocínio, se houver a necessidade de melhorar a infraestrutura de equipamentos diversa daquela já possuída pelo empregado, haverá obrigatoriedade do ressarcimento de despesas pelo empregador.

Delimitado o âmbito privado, segue-se para as regras na seara da administração pública.

#### **4. Custos do Teletrabalho nos Tribunais de Justiça da região centro-sul**

A pesquisa em questão concentrou-se nos Tribunais estaduais da região centro-sul por abranger aqueles de grande porte (TJSP, TJRJ, TJMG, TJRS e TJPR), além dos de médio (TJSC, TJGO, TJDFT, TJMT e TJES) e pequeno porte (TJMS e TJTO), de acordo dados da Justiça em Números (CNJ, 2022), facilitando, assim, um entendimento mais completo do teletrabalho no Poder Judiciário em nível nacional.

Assim, por compreenderem os tribunais de maior relevância do país, a amostra abarca grande quantidade de servidores, terceirizados e magistrados, contribuindo para melhor entendimento da temática.

A partir dessa amostra, levantaram-se os atos normativos, disponibilizados nos respectivos *sites* de cada Tribunal, que regulamentam o teletrabalho no âmbito de cada Tribunal de Justiça, considerando as diretrizes estabelecidas pela Resolução n. 227/2016 do CNJ e suas posteriores alterações, conforme Tabela 1.

Tabela 1 - Relação de atos normativos de cada Tribunal de Justiça

<b>TRIBUNAL DE JUSTIÇA</b>	<b>ATO NORMATIVO</b>
Distrito Federal e Territórios	Resolução n. 14/2021

<b>TRIBUNAL DE JUSTIÇA</b>	<b>ATO NORMATIVO</b>
Goiás	Resolução n. 175/2021
Mato Grosso do Sul	Provimento n. 543/2021
Mato Grosso	Resolução n. 16/2020
São Paulo	Resolução n. 850/2021
Rio de Janeiro	Provimento n. 45/2022
Minas Gerais	Resolução n. 973/2021
Espírito Santo	Resolução n. 14/2021
Santa Catarina	Resolução n. 22/2018
Paraná	Resolução n. 221/2019
Rio Grande do Sul	Ato da Presidência n. 70/2021

Fonte: Dados da pesquisa

A Resolução n. 227/2016 do CNJ e suas posteriores alterações (Resoluções n. 298/2019, 371/2021 e 375/2021) que regulamenta o teletrabalho no âmbito de todo o Poder Judiciário indica que os custos do trabalho remoto deverão ser arcados pelos servidores, uma vez que o servidor deverá dispor de espaço físico, mobiliários e equipamentos próprios e adequados para a prestação do teletrabalho (art. 9º, § 4º).

Além disso, de acordo com o

Art. 13. O servidor é responsável por providenciar e manter estruturas física e tecnológica necessárias e adequadas à realização do teletrabalho. Parágrafo Único. O tribunal não arcará com nenhum custo para aquisição de bens ou serviços destinados ao servidor em teletrabalho. (Incluído pela Resolução n. 298, de 22.10.2019).

Na análise dos atos normativos vigentes sobre teletrabalho dos Tribunais estudados, verifica-se similaridades nos conteúdos, porém, em diferentes ordens e forma de apresentação, repetindo o texto acima retratado da Resolução do CNJ de que é atribuição do servidor providenciar às suas expensas a estrutura física e tecnológica necessária à realização do teletrabalho semelhante àquela que possui em sua estação de trabalho na Administração Pública, assinando declaração de que possui tais recursos.

Como exemplo, pode-se citar o Tribunal do Rio Grande do Sul, em que compete exclusivamente ao servidor providenciar e manter, às suas expensas, as estruturas física e tecnológica necessárias e adequadas à realização do trabalho remoto, conforme art. 6º, § 4º, do Ato da Presidência n. 70/2021.

O Tribunal, de uma forma geral, apenas fornecerá orientação do setor de

informática para o servidor que estiver em teletrabalho, não arcando com nenhum custo para aquisição de tais equipamentos tecnológicos, exemplificativamente:

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 n. 230, de 22 de junho de 2016 (Resolução n. 973/2021, TJMG).

Por sua vez, a tabela 02 retrata os dispositivos legais dos respectivos provimentos que informam o ônus do servidor, a saber:

Tabela 2 - Relação de artigos que indicam os ônus para os servidores

<b>TRIBUNAL DE JUSTIÇA</b>	<b>ÔNUS PARA O SERVIDOR</b>
Distrito Federal e Territórios	Art. 25
Goiás	Art. 19, § 3º e 4º
Mato Grosso do Sul	Art. 14
Mato Grosso	Art. 36
São Paulo	Arts. 4º, 5º, 10 e 20
Rio de Janeiro	-
Minas Gerais	Art. 20, §4º e 28
Espírito Santo	Art. 11
Santa Catarina	Art. 33
Paraná	Art. 16
Rio Grande do Sul	Arts. 6º, § 4º e 5º e 16

Fonte: Dados da pesquisa

O Tribunal de São Paulo é categórico no art. 4º da Resolução n. 850/2021 ao afirmar que o regime de teletrabalho não será permitido se implicar qualquer despesa. Já no art. 5º, há a enumeração de diversos gastos, exemplificativamente mesas, cadeiras, estantes, computadores, telas, acessórios, fonte de alimentação energética, hardware, software, impressoras, digitalizadoras e provedores de internet, sempre com capacidades e características suficientes para bom e fiel desempenho da totalidade de suas atividades laborais em trabalho remoto.

Apenas o Tribunal estadual do Rio de Janeiro não dispõe, no ato normativo de que

trata a respeito de teletrabalho, de quem é a responsabilidade de tais custos. No entanto, como a Resolução n. 227/2016 do CNJ regulamenta em todo o Judiciário, entende-se que esta deva ser aplicada subsidiariamente neste ponto. Portanto, mais uma vez, o ônus do teletrabalho recai exclusivamente aos servidores públicos.

É importante ressaltar que os Tribunais de Justiça do Distrito Federal e Territórios, de Goiás e do Paraná, semelhante ao que ocorreu durante o período extraordinário da pandemia da Covid-19, regulamentaram a possibilidade de fornecimento de equipamentos tecnológicos e mobiliários aos servidores em teletrabalho sob discricionariedade da Administração.

Art. 25. O TJDFT poderá fornecer equipamentos tecnológicos e mobiliários, conforme disponibilidade orçamentária, que ficarão sob guarda e responsabilidade do servidor nos termos de regulamentação específica (Resolução n. 14/2021, TJDFT).

Art. 19, §3º O servidor deverá dispor de espaço físico, mobiliários e equipamentos próprios e adequados para a prestação do teletrabalho, podendo optar, a critério da Administração, na hipótese de teletrabalho total, pela utilização de sua própria estação de trabalho disponível na unidade, em regime de comodato, por prazo determinado, mediante assinatura de termo de responsabilidade por qualquer avaria, seja por dolo ou culpa (Resolução n. 175/2021, TJGO).

Art. 16. Compete ao servidor ou servidora providenciar, às suas expensas, as estruturas físicas e tecnológicas necessárias à realização do teletrabalho, mediante o uso de equipamentos ergonômicos e adequados, podendo o Tribunal de Justiça do Estado do Paraná fornecer computadores (CPU, monitor, teclado e mouse), conforme sua conveniência e mediante disponibilidade. (Resolução n. 315/2021, TJPR).

Por outro lado, o Tribunal de São Paulo estabelece o prazo de 30 (trinta) dias, contados do início do teletrabalho do servidor, para a possibilidade de desativação de sua estação de trabalho nas dependências do Tribunal de Justiça, cabendo ao(à) gestor(a) da unidade informar o decurso do tempo para devolução do equipamento à Secretaria de Tecnologia da Informação – STI, de acordo com o art. 10, § 5º, da Resolução n. 850/2021.

Além disso, o Tribunal de Mato Grosso estabelece a possibilidade de uma vistoria do local de trabalho do servidor em teletrabalho para análise da estrutura física e tecnológica, que deverá permanecer adequada durante todo o período de realização, nos termos do art. 36, § 3º, da Resolução n. 16/2020.

Em continuidade à análise das normas, algumas apresentam a necessidade de que o servidor, antes do início do teletrabalho, assine declaração expressa de que a instalação em que executará o trabalho atende às exigências ergonômicas e tecnológicas e que não apresenta contraindicações por motivo de saúde, para executar os trabalhos em regime de teletrabalho, como por exemplo, o Tribunal de Justiça de Santa Catarina, no art. 33,

parágrafo único, da Resolução n. 22/2018.

Dessa forma, foi-se observado, na amostra estudada, que os custos do teletrabalho recaem exclusivamente sob os serventuários da justiça, os quais suportam o ônus da atividade da Administração Pública ao desenvolver seu ofício (impulsioneamento de feitos judiciais e administrativos, prestação de informações aos jurisdicionados, entre outros). Contrariamente ao observado na seara privada em que ônus recai à empresa por força do princípio da assunção dos riscos pelo empregador (art. 2º da CLT).

Nesse sentido, “[...] é necessário se perguntar quem deve ser responsável pelos insumos do trabalho, considerando os benefícios e vantagens para a administração do Judiciário, elencados nas regulamentações do teletrabalho” (ANTUNES; FISHCER, p. 9, 2020).

Conforme dados do painel Justiça em Número (CNJ, 2022), pelo segundo ano consecutivo, o Poder Judiciário registrou redução de seus gastos, os quais vieram acompanhados de aumento da produtividade, o que confirma a hipótese de que a transformação digital do Judiciário tem gerado resultados positivos e economia ao poder público.

Dessa forma, vê-se que o trabalho remoto também tem contribuído para esse aumento de produtividade e redução de gastos para a administração pública, não só a digitalização do acervo de processos. Para Filardi, Castro e Zanini (2020, p. 30), “[...] o teletrabalho tem por finalidade reduzir custos, melhorar a produtividade [...]”.

Contudo, a transferência de custos que são do Judiciário para os servidores e magistrados deve ser vista como uma desvantagem do teletrabalho para tais trabalhadores, que ao assumirem despesas típicas com energia elétrica, internet, computador, mesas, cadeiras, equipamentos, tendem a ter aumento de suas despesas cotidianas.

Apesar de ser apontado como um dos objetivos do teletrabalho aos Tribunais, pois contribuem para a melhoria de programas socioambientais, com a diminuição de poluentes e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços disponibilizados nos órgãos do Poder Judiciário (art. 3º, IV, da Resolução n. 227/2016 do CNJ). Também é um objetivo o de aumentar a qualidade de vida dos servidores (art. 3º, IV, idem), que pode ficar comprometida, ou reduzida, com o ônus dos custos atrelados ao teletrabalho.

No entanto, destaca-se que “[...] os processos no Judiciário não são como uma linha de produção mecanizada, pelo contrário, são atividades de trabalho complexas, que

não devem substituir sua qualidade na efetivação de direitos por números.” (ANTUNES; FISCHER, 2020, p. 10). Em outras palavras, a função do Judiciário não deve ser encarada apenas do ponto de vista de produtividade sem levar em consideração os aspectos sócio-jurídicos inerentes à garantia dos direitos dos cidadãos, à resolução dos conflitos e à execução da lei.

Como o teletrabalho é ainda uma modalidade de trabalho em construção, é importante que tais aspectos sejam debatidos, apontando a necessidade de compreensão dos diferentes setores de trabalho e seu aprimoramento como modalidade de trabalho, ou seja, quando há mudança do ambiente de trabalho do fórum, por exemplo, para o ambiente da residência do serventuário,

“[...] a qual trouxe consigo inúmeras modificações nas formas de envolvimento e interações sociais, dentre elas as relações de trabalho, modificações estas que deverão ser absorvidas e aprimoradas ao longo dos próximos anos, pós-pandemia (OIT, 2020 *apud* CALSON, *et al.*, 2022; p. 375).

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Considerando as constantes inovações tecnológicas, por meio da utilização das tecnologias da informação e da comunicação (TICs), surge a necessidade de se repensar os processos de trabalho, bem como o seu modo de execução, tanto na seara privada, quanto na Administração Pública. Em paralelo a isso, nos dois últimos anos, a pandemia Covid-19 ocasionou um novo paradigma a respeito do trabalho remoto, trazendo novas exigências e modificações às relações de trabalho e seu ambiente organizacional.

A partir de um panorama realizado acerca de que forma o teletrabalho foi elaborado e posto em prática no Poder Judiciário, o presente estudo desenvolve-se a partir de uma relação de custos e despesas envolvidos na realização do trabalho remoto de uma forma geral sejam servidores públicos, sejam empregados celetistas.

Como a questão que se impõe nesta pesquisa é sobre quem deve arcar com os custos e despesas para a prestação do teletrabalho, passou-se à análise sob a ótica de empregados regidos sob a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em que se verifica que os custos compete ao empregador, em razão do princípio da alteridade.

Por fim, este ensaio discute, por meio da análise das normas dos Tribunais de Justiça das regiões centro-sul do país, que os custos e despesas do teletrabalho atualmente são arcados pelos serventuários da justiça, os quais deverão dispor de

espaço físico, mobiliários e equipamentos próprios e adequados para a prestação do trabalho.

Apesar das diversas vantagens que o teletrabalho apresenta para os empregados e para as empresas, a transferência de despesas da Administração Pública, em especial do Judiciário estadual na amostra aqui retratada, para seus servidores deve ser analisada de uma forma mais cautelosa, uma vez que é necessário, de um lado, uma flexibilização com objetivo de maior aumento de produtividade e efetividade das atividades, e de outro, uma tentativa de redução de precarização de direitos.

Embora todos os avanços obtidos em termos de produtividade e redução de gastos, de acordo com notícia veiculada no *site* do CNJ em 8 de novembro de 2022, o CNJ definiu novas regras para a retomada de atividades presenciais por magistrados e servidores, as quais têm sido parcialmente realizadas à distância desde a pandemia do novo coronavírus. Essa decisão limitou o número máximo de servidores em teletrabalho a 30% (trinta por cento) do quadro permanente da vara, gabinete ou unidade administrativa, fato este que impactará diretamente nas normas em vigência a respeito do teletrabalho nos tribunais de todo o país. É necessário, agora, que os Tribunais novamente se adequem, no prazo de 60 dias, às alterações e editem novas resoluções.

Uma alternativa que congregue o aumento de produtividade dos servidores, a efetividade da prestação jurisdicional e a redução de custos para o Judiciário e para os serventuários é a adoção do modelo de trabalho híbrido, também denominado como teletrabalho parcial ou misto.

Cabe destacar que os achados aqui apresentados são fruto de esforço ainda exploratório e que necessitam ser complementados e testados por pesquisas que contemplem outras variáveis de como essa dinâmica contribuirá para a melhoria do Poder Judiciário no desempenho de suas atividades, sem influenciar na queda de produtividade dos servidores e dos magistrados.

Recomenda-se que, em futuras revisões, haja uma diversificação da amostra pesquisada, possibilitando uma análise maior de normativos.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Evelise Dias; FISCHER, Frida Marina. A justiça não pode parar?! Os impactos da COVID-19 na trajetória da política de teletrabalho do Judiciário Federal. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional** [online]. 2020, v. 45. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2317-6369000025920>>. Acesso em 22 de maio 2022.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm)>. Acesso em 04 de dez de 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016**. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Publicado no DJE/CNJ nº 102, de 17 de junho de 2016, p. 2-4. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/files/compilado132326202211286384b64e24ed2.pdf>>. Acesso em 15 de nov de 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em Números 2022**. Brasília, 2022. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/09/justica-em-numeros-2022-1.pdf>>. Acesso em 15 de nov de 2022.

BENAVIDES, Fernando G.; AMABLE, Marcelo; CORNELIO, Cecilia; VIVES, Alejandra; MILIÁN, Lino Carmenate; BARNAL, Dinora; BERNAL, Dinora; PEÑAHERRERA-SILVA, Michael; DELCLOS, Jordi. O futuro do trabalho após a COVID-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional [online]**. 2021, v. 46. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbso/a/LhzNSwFdfBKbwLQbv3Rntmt/>>. Acesso em 04 de dez de 2022.

CHERES, José Eduardo Cardoso; OLIVEIRA, Bianca Isadora Ferreira de. O teletrabalho e a flexibilização da jornada nas relações de trabalho. **Revista Eletrônica de Ciências Jurídicas**, Ipatinga, v. 1, n. 3, 2020. Disponível em: <<http://fadipa.educacao.ws/ojs-2.3.3-3/index.php/cjuridicas/article/view/388>>. Acesso em 06 de jun de 2021.

CLARO, Tatiana Dias. **Teletrabalho e as Inovações Introduzidas Pela Lei 13.467/2017**. publicado em setembro de 2019. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/teletrabalho-e-as-inovacoes-introduzidas-pela-lei-13-467-2017/>>. Acesso em 04 de dez de 2022.

DISTRITO FEDERAL E TERRITÓRIOS. Tribunal de Justiça. **Resolução de 14 de outubro de 2021**. Dispõe sobre o regime de teletrabalho para servidores no âmbito do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. Diário da Justiça Eletrônico: Edição nº 190, fls. 6-9, data de publicação 08/10/2021, 07 de outubro de 2021. Disponível em: <<https://www.tjdft.jus.br/publicacoes/publicacoes-oficiais/resolucoes-do-pleno/2021/resolucao-14-d-e-06-10-2021>>. Acesso em 15 de nov de 2022.

ESPÍRITO SANTO. Tribunal de Justiça. **Resolução n. 14/2021**. Institui o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Espírito Santo e dá outras providências. Diário da Justiça Eletrônico de 07 de outubro de 2021, Edição nº 6481 Disponível em: <<https://sistemas.tjes.jus.br/ediario/index.php/component/ediario/1222319?view=content>>. Acesso em 15 de nov de 2022.

FILARDI, F; CASTRO, Rachel Mercedes P. de; ZANINI, Marco Tulio Fundão. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cad. EBAPE.BR**, v. 18, no 1, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cebape/a/pJSWmhnCPvz6fGwdkcFyvLc/?lang=pt>>. Acesso em 04 de dez de 2022.

GOIÁS. Tribunal de Justiça. **Resolução n. 175, de 10 de dezembro de 2021**. Dispõe sobre o Teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Goiás. Diário da Justiça Eletrônico: Edição nº 3371, 14 de dezembro de 2021. Disponível em: <[https://docs.tjgo.jus.br/institucional/departamentos/recursos\\_humanos/teletrabalho/Res175-2021\\_Teletrabalho.pdf](https://docs.tjgo.jus.br/institucional/departamentos/recursos_humanos/teletrabalho/Res175-2021_Teletrabalho.pdf)>. Acesso em 15 de nov de 2022.

LEITE, Ana L.; LEMOS, Danyela da C.; SCHNEIDER, Wilnei A. Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. **Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v.17, n.3, p.187-210, 2019. Disponível em: <<http://periodicos.ufc.br/contextus/article/view/42743>>. Acesso em 04 de dez de 2022.

MATO GROSSO. Tribunal de Justiça. **Resolução n. 16/2020**. Introduz alterações nas regras de concessão e execução do trabalho pelo regime de teletrabalho no Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso, revogando-se a Resolução TJ-MT/OE n. 04, de 13 de junho de 2019, alterada pela Resolução TJ-MT/OE n. 02 de 27 de fevereiro de 2020, que institui o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário Estadual. Disponível em: <[http://www.tjmt.jus.br/intranet.arq/downloads/%C3%93rg%C3%A3o%20Especial/Publicacoes/Resolucao\\_OE\\_162020\\_-Teletrabalho-Adequacao\\_Normas\\_CNJ-DJe\\_02122020.pdf](http://www.tjmt.jus.br/intranet.arq/downloads/%C3%93rg%C3%A3o%20Especial/Publicacoes/Resolucao_OE_162020_-Teletrabalho-Adequacao_Normas_CNJ-DJe_02122020.pdf)>. Acesso em 15 de nov de 2022.

MATO GROSSO DO SUL. Tribunal de Justiça. **Provimento n. 543, de 18 de maio de 2021**. Institui e regulamenta o regime de teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário de Mato Grosso do Sul. Diário da Justiça: Mato Grosso do Sul, Edição nº 4731, p. 2-6 (caderno 1), 24 de maio de 2021. Disponível em: <[https://www.tjms.jus.br/legislacao/public/pdf-legislacoes/provimento\\_n\\_543-21-scsm.pdf](https://www.tjms.jus.br/legislacao/public/pdf-legislacoes/provimento_n_543-21-scsm.pdf)>. Acesso em 15 de nov de 2022.

MELLO, A. A. A.; FERREIRA, W. T. Normatização, regulação e legislação para o teletrabalho. In: MATHIAS, I.; MONTEIRO, A. (Org.). **Gold book: inovação tecnológica em educação e saúde**. Rio de Janeiro: Ed. UERJ, 2012. p. 712-720. Disponível em: <<https://www.telessaude.uerj.br/resource/goldbook/pdf/40.pdf>>. Acesso em 04 de dez de 2022.

MENDONÇA, Adriana Lo Presti; ALMEIDA, Carla Vidal Gontijo; VALÉRIO, Almeida Mateus Mendes. DIREITO À DESCONEXÃO: Uma avaliação do teletrabalho em tempo de covid-19 da exceção à regra. **Revista Científica do UniRios**, Rio de Janeiro, vol. 01, 2021, pp. 288 a 320. Disponível em: <[https://www.unirios.edu.br/revistarios/media/revistas/2021/29/direito\\_a\\_desconexao.pdf](https://www.unirios.edu.br/revistarios/media/revistas/2021/29/direito_a_desconexao.pdf)>. Acesso em 04 de dez de 2022.

MINAS GERAIS. Tribunal de Justiça. **Resolução n. 973/2021**. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. Diário da Justiça Eletrônico: 04 de outubro de 2021. Disponível em: <<http://www8.tjmg.jus.br/institucional/at/pdf/re09732021.pdf>>. Acesso em 15 de nov de 2022.

NAVARINI, Marcos Paulo; PEREIRA, Mateus Suzano da Costa de Paiva. **Modelo de trabalho híbrido: análise dos impactos e perspectivas**. Rio de Janeiro: UFRJ/ Escola Politécnica, 2021. Disponível em: <<http://www.repositorio.poli.ufrj.br/monografias/monopoli10032974.pdf>>. Acesso em 06 de jun de 2021.

PARANÁ. Tribunal de Justiça. **Resolução n. 221, de 8 de abril de 2019 atualizado até a Resolução nº 315, de 27 de setembro de 2021**. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Paraná e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.tjpr.jus.br/legislacao-atos-normativos/-/atos/documento/4638585>>. Acesso em 15 de nov de 2022.

PEREIRA, Jussara Jéssica; BARBOSA, Jane K. Dantas; SARAIVA, Carolina Machado. Sobre o tempo livre na era do teletrabalho. **Caderno de Administração**, Maringá, v. 29, n. 1, 2021, pp. 114-131. Disponível em: <<https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/48804>>. Acesso em 04 de dez de 2022.

NOGUEIRA FILHO, José de Albuquerque; OLIVEIRA, Míriam Aparecida Mesquita; SAMY, Fabiano Pereira Corrêa; NUNES, André. O teletrabalho como indutor de aumentos de produtividade e da racionalização de custos: uma aplicação empírica no Ministério da Justiça e

Segurança Pública. **Revista do Serviço Público (RSP)**, Brasília, pp. 274-296, Abril/Junho-2020. Disponível em: <<https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/3173>>. Acesso em 04 de dez de 2022.

RIO DE JANEIRO (Estado). Tribunal de Justiça. **Provimento CGJ n. 45/2022**. Dispõe sobre o Regime de Teletrabalho e a criação de metas de produtividade. Diário da Justiça Eletrônico: Ano 14 - nº 188/2022, Caderno I - Administrativo, de 20 de junho de 2022. Disponível em: <<https://www3.tjrj.jus.br/consultadje/consultaDJE.aspx?dtPub=21/06/2022&caderno=A&pagina=27>>. Acesso em 15 de nov de 2022.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal de Justiça. **Ato da Presidência n. 070/2021**. Regulamenta o trabalho remoto no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul, e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.tjrs.jus.br/static/2021/12/Ato-Trabalho-Remoto.pdf>>. Acesso em 15 de nov de 2022.

ROCHA, Cháris T. M. da.; AMADOR, Fernanda S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, v.16, n.1, p.152-162, 2018. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpxGm3g/abstract/?lang=pt>>. Acesso em 04 de dez de 2022.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do Direito do Trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho, 3a Região**. Belo Horizonte, v. 57, n. 87/88, p. 101-115, janeiro/dezembro, 2013. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/74935>>. Acesso em 04 de dez de 2022.

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e Trabalho Informacional: O Teletrabalho. **DADOS – Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, vol 54, nº 1, 2011, pp. 207 a 233. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/98921/000874805.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em 06 de jun de 2021.

SANTA CATARINA. Tribunal de Justiça. **Resolução TJ n. 22 de 15 de agosto de 2018**. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina. Disponível em: <<https://www.tjsc.jus.br/documents/37870/56168/RES+n.+22-2018+com+altera%C3%A7%C3%A3o+da+30/eb0a5a1d-dda8-2934-9b70-ebc922045225>>. Acesso em 15 de nov de 2022.

SÃO PAULO (Estado). Tribunal de Justiça. **Resolução n. 850/2021**. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo e dá outras providências. Diário da Justiça Eletrônico: São Paulo, Caderno Administrativo, Ano XIV. Edição 3258, 15 de abril de 2021. Disponível em: <<https://esaj.tjsp.jus.br/gecon/legislacao/find/196070>>. Acesso em 15 de nov de 2022.