



UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS
ESCOLA SUPERIOR DA MAGISTRATURA TOCANTINENSE
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE PALMAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*
CURSO DE MESTRADO PROFISSIONAL INTERDISCIPLINAR EM
PRESTAÇÃO JURISDICIONAL E DIREITOS HUMANOS



FERNANDO ROBERTO MALHEIROS

TELETRABALHO: uma análise de eficiência na prestação jurisdicional e qualidade de vida de Servidores e Magistrados

Palmas/TO

2025

Fernando Roberto Malheiros

TELETRABALHO: uma análise de eficiência na prestação jurisdicional e qualidade de vida de Servidores e Magistrados

Relatório Técnico apresentado à Universidade Federal do Tocantins (UFT), Campus Universitário de Palmas, em associação com a Escola Superior da Magistratura Tocantinense (ESMAT), como requisito para a obtenção do título de Mestre em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* Mestrado Profissional Interdisciplinar em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos – Linha de Pesquisa – Gestão, Tecnologia, Participação e Controle Social.

Orientador: Dr. Tiago Gagliano Pinto Alberto.

Coorientador: Dr. Gustavo Paschoal Teixeira de Castro Oliveira.

Palmas/TO

2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Tocantins

M249t Malheiros, Fernando Roberto.

Teletrabalho: uma análise de eficiência na prestação jurisdicional e qualidade de vida de Servidores e Magistrados. / Fernando Roberto Malheiros. – Palmas, TO, 2025.

77 f.

Relatório Técnico (Mestrado Profissional) - Universidade Federal do Tocantins – Câmpus Universitário de Palmas - Curso de Pós-Graduação (Mestrado) em Prestação Jurisdicional em Direitos Humanos, 2025.

Orientador: Tiago Gagliano Pinto Alberto

Coorientador: Gustavo Paschoal Teixeira de Castro Oliveira

1. teletrabalho. 2. saúde física e mental. 3. produtividade. 4. Poder Judiciário. I. Título

CDD 342

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – A reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio deste documento é autorizado desde que citada a fonte. A violação dos direitos do autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184 do Código Penal.

Elaborado pelo sistema de geração automática de ficha catalográfica da UFT com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

FERNANDO ROBERTO MALHEIROS

TELETRABALHO: uma análise de eficiência na prestação jurisdicional e qualidade de vida de Servidores e Magistrados

Relatório Técnico apresentado ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu Mestrado Profissional e Interdisciplinar em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos, promovido pela Universidade Federal do Tocantins em associação com a Escola Superior da Magistratura Tocantinense, como parte das exigências para a obtenção do título de Mestre.

Data da aprovação: 06 de agosto de 2025.

Banca examinadora:

Orientador: Prof. Dr. **Tiago Gagliano Pinto Alberto**

Universidade Federal do Tocantins (UFT)

Escola Superior da Magistratura Tocantinense (ESMAT)

Coorientador: Prof. Dr. **Gustavo Paschoal Teixeira de Castro Oliveira**

Universidade Federal do Tocantins (UFT)

Membro Interno: Prof. Dr. **Carlos Mendes Rosa**

Universidade Federal do Tocantins (UFT)

Membro Externo: Prof. Dr. **Maurício Timm do Vale**

Universidade Católica de Brasília (UCB)

Palmas/TO

2025

RESUMO

O teletrabalho se tornou uma importante ferramenta diante do dinamismo das relações profissionais e a crescente necessidade de entrega ao destinatário final, em especial quando tratamos do funcionalismo público e do Poder Judiciário e sua relação com o jurisdicionado. Contudo, em que pese se tratar de uma forma de desempenho das atividades, o teletrabalho, historicamente, sofreu preconceitos em sua aplicação, a qual foi submetida a grandes avanços no período da pandemia da COVID-19, e na necessidade do trabalho remoto, a fim de assegurar a saúde de servidores e magistrados, bem como da população em geral. Nesse contexto, o presente trabalho buscou traçar um panorama, através de pesquisa empírica e levantamento de dados junto ao Poder Judiciário Tocantinense, da utilização da teletrabalho, com foco na produtividade geral, bem como na economia de gastos, a fim de demonstrar a viabilidade de seu uso. Paralelo a tais elementos, o presente trabalho abordou questões específicas no que tange à saúde física e mental de servidores e magistrados, a fim de aprofundar a análise técnica do instituto e os graus de influência do mesmo, possibilitando uma visão conglobante entre a abordagem objetiva, focada em resultados e a subjetiva, no indivíduo. Como produto final, desenvolveu-se uma análise crítica da atual resolução do Conselho Nacional de Justiça sobre o tema, propondo-se substanciais alterações, com o escopo de melhorar as condições de trabalho e aprimorar o uso do trabalho a distancia, como forte elemento a contribuir com o dinamismo do Poder Judiciário moderno.

Palavras-chave: Teletrabalho; Poder Judiciário; Produtividade; Saúde física e mental; Conselho Nacional de Justiça.

ABSTRACT

Teleworking has become an important tool given the dynamism of professional relationships and the growing need for delivery to the society, especially when it comes to public servants and the Judiciary and their relationship with the jurisdiction. However, despite being a form of performance, teleworking has historically faced prejudices in its application. This practice underwent significant advances during the COVID-19 pandemic and the need for remote work to ensure the health of civil servants and judges, as well as the general population. In this context, this study sought to provide an overview, through empirical research and data collection from the Judiciary of Tocantins, of the use of teleworking, focusing on overall productivity and cost savings, in order to demonstrate its viability. Alongside these elements, this study addressed specific issues regarding the physical and mental health of civil servants and judges, aiming to deepen the technical analysis of the institute and its degree of influence, enabling a comprehensive view of the objective, results-focused approach and the subjective, individual-focused approach. The final product was a critical analysis of the current National Council of Justice resolution on the topic, proposing substantial changes aimed at improving working conditions and enhancing the use of remote work, as a key element contributing to the dynamism of the modern Judiciary.

Keywords: Telework; Judiciary; Productivity; Physical and mental health; National Council of Justice.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1	– Gasto com energia elétrica e uso da energia alternativa	31
Tabela 1	– Série histórica de gastos (R\$) e consumo (KWh)	32
Gráfico 2	– Consumo de energia elétrica	32
Gráfico 3	– Gastos com água	33
Tabela 2	– Água e esgoto – série histórica de gastos e consumo	33
Gráfico 4	– Consumo de água	34
Gráfico 5	– Processos distribuídos e julgados em 2ª grau	35
Gráfico 6	– Processos distribuídos e julgados em 1ª grau	36
Tabela 3	– Cumprimento da meta 1 – julgamento de processos de conhecimento distribuídos no 1º e 2º grau	36

LISTA DE SIGLAS

AMB	Associação dos Magistrados Brasileiros
BPM	Business Management Process
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
OIT	Organização Internacional do Trabalho
TJTO	Tribunal de Justiça do Tocantins
TRT-PR	Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
2	METODOLOGIA.....	12
3	TELETRABALHO	14
4	DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E O PENSAMENTO SISTÊMICO	16
5	DO RETORNO AO TRABALHO PRESENCIAL OU HÍBRIDO.....	21
6	ANÁLISE DESCRITIVA E DIAGNÓSTICA DE DADOS DO PODER JUDICIÁRIO TOCANTINENSE	29
7	ANÁLISE CRÍTICA DOS PONTOS DE RELEVÂNCIA DAS NORMATIVAS DO TELETRABALHO.....	40
8	CONCLUSÃO.....	49
	REFERÊNCIAS.....	52
	APÊNDICE A – PROPOSTA DE RESOLUÇÃO	55
	APÊNDICE B – PESQUISA INSTITUCIONAL.....	67

1 INTRODUÇÃO

A evolução tecnológica e o desenvolvimento, ampliação e crescimento da sociedade estabelecem a necessidade de reflexões e proposições assertivas no tocante à necessidade de aprimoramento da produtividade, qualidade e eficiência do serviço público (Mele; Bellé; Cucciniello, 2021).

Em confluência a estes aspectos iniciais, verifica-se que nossa Carta Magna, considerada de grande avanço social e humano, em seu Artigo 6º, disciplina, como direitos basilares, dentre outros, a saúde e o trabalho (Brasil, [2024a]).

Desta forma, o presente trabalho visa estabelecer uma análise crítica do instituto do teletrabalho, em uma perspectiva da melhoria da qualidade de vida dos serventuários da justiça e, de consequência, no aprimoramento da prestação jurisdicional.

Em linhas gerais, denota-se que a Organização Internacional do Trabalho (OIT), desde o ano de 1999, define o conceito de “trabalho decente”, traduzido em uma missão de obter e propiciar que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana (OIT, 2018).

Aliado a tal conceituação, a Organização das Nações Unidas (ONU), ao estabelecer Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, para a Agenda 2030 no Brasil, reforçou a conceituação em epígrafe, estabelecendo metas importantes de evolução social (ONU, 2015).

Lado outro, em período recente, vivenciamos a pandemia da COVID-19 e todos os seus reflexos, dentre eles, o estabelecimento do trabalho remoto, como iniciativa forçada a muitos seguimentos de nossa sociedade, dentre elas o Poder Judiciário (OMS, 2020).

O presente estudo se propõe a avaliar quali-quantitativamente o referido período no Estado do Tocantins, traçando um paralelo da realidade atual, tanto em aspectos de números absolutos de produtividade, economia e desempenho das funções inerentes ao Poder judiciário, como pelo prisma da saúde física e mental de servidores e magistrados.

Diante deste cenário, surge como problemática de estudo a efetividade e eficiência do teletrabalho para com a prestação jurisdicional e as repercussões reais na saúde e qualidade de vida de servidores (Rocha; Amador, 2018; Leite; Lemos; Schneider, 2019).

Desta forma, poderemos entender os reais impactos do teletrabalho para o Poder Judiciário local, bem como os índices reais de eficiência na prestação jurisdicional, saúde de servidores e ambiente de trabalho saudável e harmônico, objetivando, ao fim, propor alterações às normas estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça e pelo Tribunal de Justiça local, sugerindo-se adequações e evoluções das mesmas.

A interdisciplinaridade da pesquisa se funda na busca e utilização de elementos da área da saúde atrelados aos servidores, mostrando-se necessário o aprofundamento e levantamento de dados da medicina e da psicologia como parâmetros de apuração, em conjunto com os elementos técnicos do Direito e da análise estatística, da real eficiência do teletrabalho.

Assim, se busca responder a seguinte indagação: o teletrabalho, do ponto de vista institucional e pela perspectiva humana é, de fato, efetivo e eficiente, se mostrando como ferramenta que deve ser amplamente aplicada, fazendo-se necessário adequações às normativas vigentes no País?

2 METODOLOGIA

A priori, para o desenvolvimento da primeira parte do estudo, fora realizada uma abordagem quali-quantitativa e transversal, com enfoque empírico, pelo procedimento técnico de investigação *grounded theory*, com o levantamento de dados estatísticos junto ao Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins, em especial no tocante à produtividade dos setores no período da pandemia da COVID-19, no período diretamente anterior e posterior ao da pandemia (Gerhardt; Silveira, 2009; Hochman *et al.*, 2005). Desta forma, guiado pelo método indutivo, partir-se-á de dados específicos e amplamente verificados, objetivando alcançar conclusões de teor mais amplo e conglobantes.

Concluída a primeira etapa de levantamento de dados estatísticos, como segunda etapa para viabilização e conclusão dos estudos, mostra-se necessário, através de enfoque teórico, levantamento e estudos bibliográficos quanto à matéria, objetivando o entendimento dos benefícios e malefícios de ordem física e mental que os servidores podem vivenciar em estrutura de trabalho remoto.

O estudo buscou diversos artigos acadêmicos e material bibliográfico quanto ao tema do teletrabalho, dos desafios e benefícios encontrados na ampla utilização do instituto, bem como o retorno dos trabalhadores a modelos presenciais e híbridos, trazendo para a discussão elementos de pesquisa já realizados e opiniões embasadas em material doutrinário ou de relevantes especialistas.

A pesquisa, neste ponto, foi guiada pelo método dedutivo, na abordagem qualitativa, através de pesquisa em material científico já publicado, como livros, artigos e periódicos, bem como textos de Lei em vigor, com procedimento técnico de investigação bibliográfico.

Ainda, na terceira etapa do presente trabalho, buscou-se pelo conhecimento e definições, a partir de uma análise aprofundada do material bibliográfico e estatístico obtido, tendo como premissas filosóficas a teoria utilitarista proposta por Jeremy Bentham e Stuart Mill objetivando conclusões acerca do teletrabalho, do retorno presencial às atividades e à forma híbrida de realização das tarefas (Mill, 2020).

Neste ponto, fora realizado o levantamento de dados relativos à medicina e à psicologia do trabalho, objetivando entender as peculiaridades do teletrabalho em todos os prismas de enfoque na saúde do servidor. Desta forma, poderemos entender os desafios e as necessidades, mentais e físicas das pessoas vinculadas com esta espécie de jornada laborativa, constatando os patamares mínimos para se atingir a definição da OIT de “trabalho digno” (OIT, 2018).

Por fim, em quarta etapa, fora elaborada análise crítica das normativas então vigentes junto ao Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e do Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins (TJTO), objetivando propor evoluções e tecer apontamentos de relevância sobre o tema.

Desta forma, levando-se em consideração todo o contexto estatístico e doutrinário produzido, com base nas teorias de Habermas, da legitimidade a partir da legalidade e a participação dos indivíduos na condição de coautores do ordenamento jurídico traduzem maior respeitabilidade às normas, traduzindo em maior eficiência do sistema como um todo (Habermas, 2020), fora proposta nova resolução sobre o tema, a ser encaminhada ao Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins, visando aprimoramento desta ferramenta de trabalho.

Assim, a conclusão dos trabalhos se dará pelo método dialético, abordando visões distintas sobre o instituto do teletrabalho, com o objetivo de chegar a conclusões sobre a eficiência do sistema, verificar os malefícios e os problemas inerentes ao ambiente remoto de trabalho, bem como o comportamento humano envolvido.

3 TELETRABALHO

O teletrabalho se mostra, diante da sociedade moderna, como realidade cada vez mais presente nas mais diversas áreas de trabalho e, como não poderia ser diferente, dentro do Poder Judiciário. Contudo, trata-se de matéria nova em comparação com as regras clássicas de labor, cuja aplicação prática foi acelerada diante do quadro da pandemia da COVID-19, necessitando de maiores estudos sobre sua eficiência e benefícios (Rocha; Amador, 2018; Leite; Lemos; Schneider, 2019).

Aliado a tais premissas, observa-se uma preocupação cada vez mais urgente e de elevada importância, traduzida nas diretrizes das Nações Unidas e nas normas constitucionais brasileiras, com a qualidade de vida e qualidade do emprego e do ambiente de trabalho, como forma de obtermos uma sociedade mais justa e igualitária.

Do texto constitucional:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (Brasil, [2024a], art. 6).

Dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, da agenda 2030 proposta pelas Nações Unidas ao Brasil, temos: “Objetivo 8. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos” (ONU, 2015, [não paginado]). Em específico: “8.5. Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor” (ONU, 2015, [não paginado]).

Não obstante, verificamos uma necessidade cada vez maior do Poder Judiciário se reinventar e de enfrentar desafios cada vez maiores de entregar uma prestação jurisdicional satisfatória, como números de demandas em crescimento contínuo.

Desta forma, o teletrabalho, como uma das ferramentas possíveis de serem aplicadas na realidade dos Tribunais, com o objetivo de conciliar a qualidade de vida de servidores, com o objetivo último do Poder Judiciário, a entrega da prestação jurisdicional, passa pelo necessário estudo de sua real utilidade prática, dos benefícios e malefícios à saúde dos profissionais envolvidos, bem como das diversas facetas da relação de trabalho (Mele; Bellé; Cucciniello, 2021).

De modo geral, a construção dos aspectos legais e normativos, bem como das estruturas e balizas ideais ao teletrabalho passa pelo estudo dialético, de um lado a necessidade da sociedade, da instituição, aqui definida para os Tribunais de Justiça e Comarcas e do outro o bem-estar do indivíduo, em busca de um conceito de felicidade, como bem definido nas teorias utilitaristas.

Conforme bem pontuado por Godoi (2017, [não paginado] *apud* Mill, 2000, p.187), em uma análise das teorias utilitárias, temos:

Não há a possibilidade de um afastamento entre a sociedade e o indivíduo, já que existe um vínculo de interdependência. Com base nisso, vejamos em que consiste o princípio de utilidade e qual a sua relação com a felicidade [...].

Em aprofundamento à teoria utilitarista, conseguimos trazer para uma análise moderna acerca das relações laborativas como um todo, elementos essenciais para o desenvolvimento saudável da sociedade, em especial o conceito geral de felicidade, o qual se contrapõe aos níveis de stress e pressão gerados por métricas de produtividade cada vez mais elevadas.

De outra banda, a real efetividade e legitimidade das normas passam, conforme bem pontuado por Habermas (1997 *apud* Werle, 2013, p. 163), na participação da sociedade no entendimento dos institutos e na criação das normas. A teoria do agir comunicativo traz compreensão e forte vínculo com a regra a ser estabelecida, justificando, assim, que o estudo passe por dados empíricos, com a manifestação de indivíduos das mais diversas áreas envolvidas, mormente por se tratar, o teletrabalho, de instituto dinâmico, multidisciplinar e com afetação interinstitucional.

Nesse sentido, Werle (2013) discorre com acerto acerca do tema: “Habermas condensa essas qualidades no princípio do discurso, pelo qual somente são válidas as normas de ação às quais todos os possíveis atingidos poderiam dar o seu assentimento, na qualidade de participantes de discursos racionais” (Habermas, 1997, p. 142 *apud* Werle, 2013, p. 163).

A preocupação constante e necessária na dignidade da pessoa humana, o fortalecimento da qualidade da prestação jurisdicional e a necessidade de dados concretos e reais como parâmetro para sustentar as decisões quanto ao teletrabalho se mostra, pois, como norte irrefreável para atingir patamares de “trabalho digno”, entendendo pormenores da ferramenta, superando falácias, em busca da constante evolução humana.

4 DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E O PENSAMENTO SISTÊMICO

Em uma perspectiva organizacional, a abordagem conglobante, analisando-se os diversos processos e os indivíduos integrantes é a base para a evolução da qualidade do trabalho, tanto na perspectiva objetiva, quanto dos indivíduos, em sua acepção subjetiva.

Sobre a metodologia sistêmica, assim podemos trazer à baila:

A metodologia sistêmica é considerada na solução de problemas complexos na esfera da gerência e do controle. A análise sistêmica foi utilizada na década de 1960, especificamente como instrumento para a solução de problemas estratégicos militares. Com o tempo, essa tarefa necessitou de novos desenvolvimentos em tecnologia e novas abordagens para a avaliação dos sistemas já construídos, não fundamentados apenas em uma visão puramente quantitativa [...] (Ventura *et al.*, 2006, p. 66-67).

Blauberg *et al.* ([19--], [não paginado] *apud* Ventura *et al.*, 2006, p. 66-67), citam os trabalhos de Cleland e King, enfatizando que:

as categorias de análise sistêmica incluem estratégia, os estados da natureza e os resultados finais. Pode-se, também, considerar como elementos lógicos da análise sistêmica na gerência e no controle, ou suas categorias básicas: a) as metas ou conjunto de metas; b) os meios alternativos para a consecução das metas ou estratégias; c) recursos gastos pelo sistema; d) modelo matemático ou lógico, ou seja, um sistema de conexões entre as metas, meios alternativos, ambiente, necessidades versus recursos; e) o critério objetivo para seleção das alternativas [...].

De efeito, observa-se regramento em etapas e modelos lógicos, gerando efeito conectivo em cadeia, aprimorando os mecanismos de análise de um sistema complexo, tal como o ambiente laborativo, desenvolvendo elementos facilitadores de gerenciamento e controle. No mesmo sentido, Doebeli *et. al.* (2011, [não paginado] *apud* Silva, 2012, p. 368), descreve que “a gestão por processos, ou Business Management Process (BPM), é uma disciplina de gestão que exige das organizações uma mudança para o pensamento centrado nos processos”, ou seja, haverá “a importância de melhorar a organização de uma maneira eficiente e a necessidade de responder às exigências de mudanças endógenas e exógenas às organizações têm sido os maiores desafios contemporâneos” (Ulmer *et. al.*, 2011, [não paginado] *apud* Silva, 2012, p. 368). “Por isso a BPM é apresentada como uma maneira de auxiliar as organizações a se adaptarem às necessidades de mudança” (Psomas *et. al.*, 2011, [não paginado] *apud* Silva, 2012, p. 368). Sendo que “BPM exige pessoas para tomar decisões sobre questões complexas que envolvem o uso de transformação tangível e intangível recursos (Clegg; Shaw, 2008, [não paginado] *apud* Silva, 2012, p. 368).

A psicologia organizacional do trabalho, por sua vez, também se insere nesta discussão, vez que abrange em seu campo de análise e atuação a visão sistêmica e interdisciplinar de um determinado organismo ou instituição, com foco no trabalho humano e na busca de promover o bem-estar, saúde e satisfação do trabalhador.

Denota-se, portanto, uma ampla integração conceitual e metodológica entre os institutos acima, em especial na análise de sistemas complexos de trabalho, buscando o foco no trabalhador e nos processos no ambiente das organizações e empresas.

Entre os diversos processos complexos, visando essa melhora na qualidade de vida do trabalhador ou servidor público, voltamos nossa análise ao teletrabalho e seu aspecto benéfico.

Assim, conforme podemos observar nos diversos ambientes de trabalho, o perfil diverso de servidores e funcionários revelam uma intrincada trama de elementos a serem ponderados, quando estamos diante da forma de trabalho a ser desempenhado, visando uma melhoria na qualidade de vida e índices de produtividade e desempenho das empresas ou dos órgãos públicos.

Em que pese o traslado para o ambiente laboral não ser considerado como hora útil de produção, não há como negar a influência negativa de longos deslocamentos na saúde mental e no cansaço físico dos indivíduos, resultando, pois, na queda de índices individuais.

Aliado a este fator, um menos abordado em se tratando dos mecanismos convencionais de trabalho, é o horário de desempenho das atividades, que usualmente se dá em horário comercial.

Neste prisma, dois elementos se sobressaem: o primeiro diz respeito ao tempo livre do trabalhador resolver seus assuntos pessoais pendentes, que usualmente se submetem também a estrutura de horário comercial padrão. O segundo, diz respeito aos índices de produtividade individuais, que variam de indivíduo para indivíduo, mas não são todos que seguem o padrão de jornada convencional.

Em suma, os indivíduos, dado às suas aptidões fisiológicas, produzem mais em horários diversos, sendo esta categorização chamada de cronotipo (BBC New Brasil, 2018).

O estudo do cronotipo dos indivíduos indica o auge da capacidade cognitiva ao longo dos períodos do dia e tal concepção se mostra ainda mais alinhada com a flexibilidade do teletrabalho, em termos de jornada.

Assim, conclui-se que o teletrabalho se mostra como importante ferramenta na individualização das jornadas de trabalho, além de poupar os indivíduos de longos períodos

de deslocamento, evitando desgastes físicos e psicológicos, aproveitando os melhores momentos diários de produtividade.

Claramente, reforça-se, não se está a dizer que todas as funções podem realizar trabalho desta forma, mas está a se afirmar que se trata de importante avanço na organização do trabalho, com prospecção na melhor qualidade de vida e resultados.

Em um escopo inicial de análise, o benefício resultante do teletrabalho de maior visibilidade e de fácil constatação é o aumento da produtividade e diminuição do desgaste com o deslocamento até o ambiente em que se desenvolverão as atividades laborativas.

Atrelado a tais fatores, podemos ainda elencar a flexibilidade de horário, fator este intimamente ligado à psicologia organizacional e do trabalho, identificando o melhor perfil laborativo do trabalhador e, por consequência, trazendo maior desenvolvimento de suas atividades, resultando em maior produtividade, bem como diminuindo os níveis gerais de desgaste da saúde mental destes.

Em pesquisa recente realizada pelo DataSenado, instituto criado em 2004 com o objetivo de acompanhar, por meio de pesquisas, enquetes e análises, a opinião pública brasileira sobre o Senado Federal, a atuação parlamentar e os temas discutidos no Congresso Nacional brasileiro (Brasil, [2004]), conclui-se que:

Além de uma maior produtividade em decorrência do teletrabalho, os entrevistados também apontaram outras vantagens dessa modalidade de serviço. As principais, segundo os entrevistados, são o horário flexível (28%), seguida de ter mais tempo para a família (24%). O não deslocamento até o trabalho (24%) e a diminuição de despesas (12%) também foram lembrados. Segundo os resultados, o teletrabalho também trouxe benefícios para a vida pessoal. A maioria dos trabalhadores remotos percebeu aumento no nível de bem-estar pessoal (49%). Para 23%, permaneceu igual, enquanto outros 26% apontaram diminuição no nível de bem-estar, por causa do teletrabalho. A pesquisa também apontou benefícios para a família. Para 48%, o ambiente familiar melhorou. Para 39%, nada mudou. Apenas 12% responderam que o trabalho remoto piorou o ambiente familiar (Brasil, 2020, [não paginado]).

Ainda, conforme bem ponderado por Silva e Fernandes Júnior ([2017], p. 5), existe “o modelo de trabalho à distância tem sido uma tendência irreversível em todo o mundo e no Brasil não poderia ser diferente”, diante disso, o Prof. Mello (2014, p. 1 *apud* Silva; Fernandes Júnior, [2017], p. 5), relata que os:

[...] estudos internacionais, a produtividade de um teletrabalhador é de 20 a 30% superior à de seu colega presencial, em média. Somado a isso, questões como tempo de deslocamento, poluição e outras justificam essa modalidade de trabalho, que já incorpora, por baixo, 12 milhões de profissionais no País.

O pesquisador Catanã *et al.* (2022), liderou estudo nos Estados Unidos, sobre a perspectiva de aumento de produtividade encontra amplo amparo. Desta forma, podemos concluir a partir dos estudos e pesquisas acima alinhavados que a melhor organização do tempo pelo trabalhador, a proximidade com a família e a possibilidade de conciliação com atividades pessoais, levam a um aumento da percepção de pertencimento e comprometimento com o ambiente laborativo, resultando, sem dúvidas, em um aumento de produtividade real.

Tal fator ainda se mostra de maior relevância quando analisado pelo prisma da psicologia organizacional e do trabalho, vez que a preocupação e desenvolvimento de mecanismos de saúde organizacional, podendo o teletrabalho servir como ferramenta para tanto, propicia que a instituição possua trabalhadores mais engajados e focados em seu objetivo final.

Importante ressaltar aqui que, no ano de 2025, o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), foi aprimorado, através de iniciativa do Ministério do Trabalho e Emprego, com a inclusão dos fatores de risco psicossociais no ambiente de trabalho, regulação esta que passará a ser incluída expressamente nas rotinas de avaliação de riscos a partir de 26 de maio de 2026. Conforme bem pontuado em notícia veiculada no sítio eletrônico do referido Ministério (MTE, 2025):

A orientação é de que as mudanças previstas na NR-1 sejam implementadas em conjunto com a NR-17 (Ergonomia). A gestão dos riscos psicossociais deve começar com a Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) e, em casos específicos, com a Análise Ergonômica do Trabalho (AET). A primeira etapa consiste na identificação dos fatores de risco psicossociais, para a qual o guia oferece exemplos práticos. Essa identificação exige o levantamento de informações sobre o estabelecimento, os processos de trabalho e as características dos trabalhadores, além da definição de critérios de avaliação e da estratégia metodológica, que pode incluir observações, questionários, oficinas ou uma combinação dessas abordagens.

Após a identificação e avaliação, a organização deve adotar medidas de prevenção e controle por meio de um plano de ação com cronograma e responsáveis claramente definidos. O acompanhamento dessas ações deve contar com a participação dos trabalhadores, permitindo a avaliação da eficácia das medidas e a busca pela melhoria contínua. O guia orienta que as intervenções se concentrem na modificação das condições organizacionais do trabalho. Todo o processo deve ser documentado de forma adequada no PGR ou na AEP, conforme as exigências da NR-1, incluindo a caracterização dos processos, a identificação dos riscos, a avaliação dos perigos e a descrição das medidas preventivas adotadas. Vale ressaltar que o foco do guia é nos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, e não na avaliação da saúde mental individual dos trabalhadores.

Na seara da Poder Judiciário, com os aumentos constantes de novos processos e a relação não harmônica deste fator com o número de servidores e magistrados, mostra-se de

extrema necessidade a preocupação com o ambiente organizacional, saúde física e mental destes colaboradores e a utilização de ferramentas, como o teletrabalho, como formas de se atingir o objetivo final, com a prestação jurisdicional de qualidade e em tempo razoável.

5 DO RETORNO AO TRABALHO PRESENCIAL OU HÍBRIDO

A construção desse trabalho nasce com a intenção de promover uma análise qualitativa e reflexiva sobre o instituto do teletrabalho perante o Poder Judiciário e suas repercussões ao contexto social.

Nos termos do Artigo 5º, LXXVIII, da Constituição Federal, no âmbito judicial e administrativo, é assegurada a todos a razoável duração do processo e em especial os meios que garantam a celeridade de sua tramitação (Brasil, [2024a]). Desta forma, o estudo em questão se propõe a verificar se o teletrabalho se mostra como ferramenta útil e eficiente na busca de uma melhor qualidade na prestação jurisdicional.

Ademais, nos termos da própria Constituição Federal, em seu Artigo 6º, tratam-se de Direitos Fundamentais o trabalho e a saúde, se fazendo ainda mais relevante a análise no aumento da qualidade de vida dos operadores do direito e os impactos na produtividade e na concretude da entrega da prestação jurídica à sociedade (Brasil, [2024a]).

Assim, observa-se nítida intenção do legislador pátrio, bem como dos próprios anseios da sociedade, a busca pela dignidade da pessoa humana e as melhores condições do ambiente de trabalho.

Em conformidade com o acima mencionado, podemos extrair da agenda sustentável para o desenvolvimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2015), a meta de utilização e busca do “trabalho decente” e sua amplitude de análise na qualidade de vida e produtividade.

Quanto a este tópico propriamente dito, cumpre elencarmos as principais causas de retorno ao trabalho presencial ou híbrido, justificativas estas apresentadas nos dias atuais para embasarem as questões referidas a não utilização do teletrabalho ou, ao menos, sua redução.

Dentre os principais fatores, podemos destacar os de ordem técnica e de segurança, atinentes a questões referentes ao próprio sistema de trabalho e empresas, observando suas peculiaridades; bem como os elementos de ordem subjetiva, que se espelham no comportamento dos servidores/trabalhadores e lideranças.

A primeira gama de razões para o retorno de teletrabalhadores para a forma presencial envolvem aspectos técnicos atinentes ao trabalho em si. Dentre estes, podemos destacar o atendimento ao público e a segurança do servidor/funcionário e das informações.

O atendimento ao público, por sua vez, deve ser considerado como elemento de retorno forçado à parte ou *sui generis*, vez que esta atrelada ao negócio ou ao funcionamento de determinado órgão público. Em outras palavras, o horário de funcionamento de

determinado estabelecimento ou organização leva a uma necessária estrutura de pessoal para o atendimento ao público, salvo exceção daquelas atividades que independe do atendimento coletivo. Desta forma, podemos concluir que este retorno, em especial no pós pandemia era esperado e necessário, não se tratando de retrocesso quando analisados sob o prisma do bem-estar de trabalhadores e servidores e índices de produtividade. Em suma, há uma relação umbilical deste seguimento com o trabalho *in loco*.

Em uma segunda abordagem, deve ser analisada a questão de segurança do ambiente de trabalho, na perspectiva do trabalhador e servidor. Como ponto inicial para a discussão, trazemos à baila duas decisões recentes da Justiça do Trabalho Brasileira:

Uma empresa de telemarketing foi condenada ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$ 30 mil, a um trabalhador que sofreu acidente de trabalho durante atuação em regime de *home office*. De acordo com os autos, a empresa teria agido com negligência ao não ter fornecido os equipamentos adequados para a atividade desenvolvida. A decisão foi da juíza Mirella D'arc de Melo Cahú, da 4ª Vara do Trabalho de João Pessoa do Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba (13ª Região). Também consta nos autos que o trabalhador, no início da jornada de trabalho, fraturou um osso da mão direita após a cadeira doméstica em que trabalhava quebrar. Em decorrência disso, ele ficou afastado das atividades laborais por cerca de 45 dias. Conforme o laudo pericial apresentado, a empresa não teria comprovado a avaliação do mobiliário usado pelo trabalhador para garantir a correta ergonomia. Na sentença, a magistrada argumentou que o empregador, ao autorizar o trabalho em *home office*, assume a responsabilidade de zelar pela segurança e saúde dos empregados, o que inclui a garantia de um ambiente de trabalho ergonômico, mesmo que fora das dependências físicas da empresa. 'E nesse sentido, a reclamada não comprovou ter realizado qualquer avaliação do ambiente de trabalho do reclamante, tampouco ter fornecido equipamentos ergonômicos, tais como a cadeira adequada para o trabalho de telemarketing, configurando negligência por parte da empresa, que transferiu ao reclamante a responsabilidade de providenciar seu próprio mobiliário, sem qualquer supervisão ou diligência, pontuou a juíza Mirella Cahú (Brasil, 2025, [não paginado]).

A outra decisão, foi descrita da seguinte forma:

Uma loja de departamentos de móveis em Curitiba foi condenada pela **Justiça do Trabalho** a indenizar por danos morais um trabalhador em 'home office' (trabalho em casa) por ser obrigado a manter a câmera do computador ligada durante toda a jornada de trabalho. A **3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT-PR)** entendeu que a ordem da empresa expôs, indevidamente, a privacidade do empregado, pois além de permitir visualizar o interior da residência, ainda há o constrangimento de se trabalhar com a câmera direcionada para o rosto [...]. O trabalho era prestado em 'home office', e havia reuniões com a supervisora, por videoconferência, para alinhamentos e recados. Porém, a supervisora passou a exigir que o trabalhador mantivesse a câmera ligada durante todo o expediente, para ter controle se estava trabalhando "de forma adequada", relatou uma testemunha. A exigência da empresa configura violação ao direito da intimidade e da vida privada do empregado e não se

justificaria, já que a contratante possuiria outros meios de controlar a jornada e a produtividade da equipe em home office, argumentou o juiz substituto Marcello Dibi Ercolani, da 9ª Vara do Trabalho de Curitiba, ao acolher o pedido de indenização por danos morais (Brasil, 2024b, [não paginado], grifo nosso).

Conforme se verifica acima, a Justiça do Trabalho no Brasil tem se posicionado pela obrigação das empresas em realizar a avaliação do ambiente de trabalho do funcionário, bem como em garantir ergonomia mínima necessária. Observa-se, portanto, nítida preocupação com a qualidade do ambiente de trabalho, a ser propiciada pela empresa. Em que pese seja louvável tal perspectiva, a preocupação com aumento de despesas por parte das empresas gera um movimento contrário ao teletrabalho. Nesse contexto, a empresa deverá ponderar os ganhos de produtividade e os gastos com o ambiente de trabalho remoto, a fim de tecer um estudo de viabilidade a utilização do instituto. Lado outro, empresas que não querem esta obrigação a mais ou não entendem como possível arcar com esses custos, nem ao menos passam desse momento inicial de estudos, bloqueando qualquer iniciativa a permitir o teletrabalho.

Em continuidade, a terceira causa apontada para o retorno ao trabalho presencial, ainda no prisma da organização ou empresa, se refere ao risco no manuseio de dados e informações. Em estudo recente, o Governo do Estado do Espírito Santo compilou os campos que se consideram sensíveis, a fim de se evitar o vazamento de dados. São eles: a) equipe capacitada; b) acesso controlado; c) boas ferramentas; e d) plano de resposta (Espírito Santos, [2025]).

Novamente aqui, temos uma análise que passa pelo custo/benefício da implementação do teletrabalho. A preocupação, de fato, se mostra legítima, vez que informações sensíveis do funcionamento da própria empresa, como dados de fornecedores, estoque, entre outros, ou até mesmo de dados cadastrais de consumidores, caso sejam compartilhados indevidamente podem causar prejuízos imensuráveis. Quando ao setor público, a exemplo o Poder Judiciário, temos o manuseio de informações diversas de indivíduos e à possibilidade de tendencionamento ou manipulação de julgamentos. Assim, tal razão de retorno às atividades presenciais se justifica e se mostra legítima, quando se mostra desaconselhado o treinamento da equipe e o investimento em protocolos de segurança. Lado outro, o ataque a sistemas eletrônicos se mostra cada vez mais presente nos dias atuais e muitas instituições já estão a capacitar seus servidores e melhorar seus procedimentos de segurança, não havendo que se falar em incremento de preocupação destes setores, sendo, portanto, favorável o trabalho à distância nestas hipóteses.

De outra banda, passemos a uma análise mais aprofundada das razões de cunho subjetivo ou afetas aos indivíduos, sejam gestores e lideranças ou trabalhadores e servidores.

A fim de se evitar repetições desnecessárias, reforça-se aqui como primeiro ponto, o já trabalhado no tópico referente à psicologia organizacional referente ao cronotipo dos indivíduos e a melhora na qualidade de vida e de produtividade dos mesmos, baseado nos períodos de maior pico de energia corporal. Este estudo, portanto, corrobora as assertivas pela manutenção do teletrabalho, pouco influenciando a deliberação de retorno. Contudo, tal fator deve servir de incentivo a análise das empresas e órgãos pelo deferimento e implementação do instituto. Outro ponto a ser analisado, este com impacto na dinâmica do teletrabalho que, se não devidamente implementado, resulta em ambiente desastroso, forçando um retorno prematuro às atividades presenciais, se reflete na capacitação de trabalhadores e gestores.

A primeira ideia a ser superada neste campo é o fato de que o teletrabalho não é um benefício ou favorecimento. Em verdade trata-se de um instrumento ou metodologia, com sério de regramentos, assim como o trabalho convencional. Tal aspecto se mostra especialmente relevante no ambiente laboral, evitando-se conflitos com o restante da equipe que, por muitas vezes, entende que tal indivíduo está sendo privilegiado em detrimento dos outros, gerando um clima desagregador e prejudicando o correto desenvolvimento dos trabalhos. De igual modo, com impactos ainda mais profundos, podemos dizer que tal ideia equivocada, quando atrelada a perfis de liderança, pode levar a situações de assédio moral ou cobrança desarrazoada com o funcionário. Aqui podemos pontuar tratamento desigual, inobservância de horário de jornada, cobranças desnecessárias ou formas de fiscalização desarrazoada, como salientado anteriormente nos julgados da Justiça do Trabalho acima colacionados. Por parte do próprio trabalhador, a falta de capacitação envolve aspectos organizacionais, podendo prejudicar sua saúde ou comprometer sua produtividade.

Uma vez que o teletrabalhador se encontra em um ambiente diverso da empresa ou órgão público, o isolamento ou adequação a barulho, fatores de distração e cuidados domésticos se mostram como essenciais ao bom desempenho da atividade laborativa. Outro fator preponderante nesse contexto é a organização do horário das atividades, vez que, em um ambiente sem a estrutura convencional de atividades, passa a ser uma obrigação do próprio trabalhador o controle da jornada, a fim de se evitar o trabalho prolongado e fora do estipulado contratualmente. Assim, a falta de capacitação leva ao retorno das atividades presenciais por sobrecarga, falta de controle de atividades, animosidade na equipe e, em casos extremos, por assédio, sendo estes fatores facilmente contornados por capacitação e mudança cultural.

Não obstante, em especial considerando as novas recomendações do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2025), com as alterações do Gerenciamento de Risco Ocupacional, dois pontos de relevância ainda se fazem necessários de aprofundamento quanto ao trabalho em ambiente diverso do empresarial ou da repartição pública. A uma, temos o direito à desconexão do servidor ou trabalhador, o qual, por muitas vezes, é demandado fora da escala laborativa convencionada, não se desligando por completo e, por consequência, não conseguindo descansar ou cuidar de suas demandas pessoais, agravado esta problemática pela falta de capacitação no gerenciamento do tempo e eventuais abusos do gestor, que, em casos mais graves, poderá configurar eventual assédio moral. A duas, a falta de gerenciamento do tempo, a inclusão do labor no ambiente doméstico e a falta de instrução quanto ao teletrabalho do próprio indivíduo e de seus familiares, tem gerado preocupação com a saúde mental dos indivíduos, nesta relação de interpenetração entre trabalho e casa.

Ainda dentro deste contexto de organização pessoal, cumpre ainda trazer à discussão outro ponto de importância, que acaba por refletir no retorno às atividades presenciais, o de custos domésticos. Em que pesem todos os benefícios do teletrabalho, não se pode afastar da reflexão que, o trabalhador passará a ter aumento nos gastos com água e energia domésticos, quando não por vezes com internet de melhor qualidade. Agrega-se ainda o possível gasto com equipamentos, a depender da relação contratual.

Por fim, passaremos a analisar um dos pontos de maior preocupação deste estudo pra com o retorno do teletrabalho às atividades presenciais, o *quiet quitting* e o caráter antiético de lideranças. O *quiet quitting* ou “saída silenciosa” em tradução livre, se funda no comportamento de indivíduos em fazer o mínimo necessário em seu ambiente laborativo. Conforme bem explicado por Roldão (2023, p. 2), temos:

no começo dos anos 2000, um certo jogador de futebol brasileiro, quando perguntado por um jornalista sobre os atrasos salariais em seu clube, respondeu: ‘eles fingem que pagam e eu finjo que jogo’. Tragicomicamente, essa se tornou a tônica do fenômeno que desejamos avaliar. A ‘saída silenciosa’ - em tradução livre - refere-se a uma gama de comportamentos adotados por jovens trabalhadores frustrados com a voracidade do ambiente empresarial, principalmente no tocante às exigências irrestritas por rendimento, condições/organizações produtivas demasiadamente penosas, bem como a ausência de retribuições proporcionais aos esforços. Os sentimentos de injustiça e desvalorização ante seus esforços impulsionam os sujeitos a questionarem os sentidos de “fazer-se mais do que se é pedido” na busca pela subsistência.

Jain (2023, [não paginado] *apud* Roldão, 2023, p. 2), cita que:

nas discussões virtuais, muitos dos adeptos a essa prática preferem nomeá-la como ‘acting your wage’ – “agir conforme o salário”, em tradução livre.

Sumarizando, os assalariados atuam conforme às contrapartidas recebidas, não mais cedendo à autoaceleração de seus ritmos laborais, à realização de atividades fora do expediente e demais ações voltadas ao proveito da corporação – por vezes sobrepostas às pactuações contratuais

a partir disso, Roldão (2023, p. 2), continua o pensamento afirmando que:

não utilizaremos a segunda denominação, pois, nesse ínterim, a dispensa do emprego não é totalmente evitada pelo Quiet Quit, tal qual uma espécie de jogo de “soma não-zero”. Caso isso não ocorra, o trabalhador conseguiria estender, com relativa autodeferência, sua permanência em situações tidas pouco remediáveis. Mesmo demitidos, o distanciamento emocional do ambiente de trabalho, junto de sua temporária disrupção, blindá-los-ia do sentimento de descartabilidade e até permitiria a restauração parcial de sua honra.

Conforme se observa, trata-se de um fenômeno, nos ambientes de trabalho em geral, fortemente vivenciado no período pós-pandemia COVID-19 e com as novas gerações, em que se afasta a cultura de dedicação extrema às empresas e aos órgãos públicos, passando-se a focar no indivíduo e seu bem-estar, levando a um raciocínio de que a execução do mínimo necessário bastaria.

Desta forma, estaríamos a vivenciar uma mudança cultural que, em larga escala, poderá trazer intensas discussões acerca da sociedade capitalista e a busca por produtividade e eficiência, não sendo, porém, o foco de nosso trabalho. Lado outro, tal fenômeno, conjugado com o comportamento antiético de lideranças, apresenta especial relevância quando tratamos do retorno às atividades presenciais.

Conforme reportagem da revista Forbes, ao trazer à discussão a pesquisa realizada pela gestora de talentos e ambientes de trabalho *Workhuman*, cerca de 40% de gestores afirmaram falsificar dados de produtividade (Linhares, 2024).

Em citação, temos:

E, embora a maioria dos profissionais não esteja exagerando ao avaliar sua produtividade, segundo um relatório da Workhuman, empresa especializada em soluções de gestão de talentos que ouviu 3 mil profissionais, 48% dos gerentes afirmam que a falsa produtividade é um problema em suas equipes. Mas o desafio parece começar justamente na liderança: quase 40% dos executivos e 37% dos gerentes admitem ter falsificado a produtividade no trabalho, em comparação com 32% dos profissionais não-gerentes. ‘Os líderes, especialmente, estão em posição de promover uma cultura de trabalho que permita aos funcionários serem humanos e dizer quando estão com dificuldades – em vez de recorrer à produtividade performática’, disse Meisha-ann Martin, diretora sênior de análise e pesquisa de pessoas da Workhuman (Linhares, 2024, [não paginado]).

A correlação das duas mentalidades mostra-se inevitável. De um lado, temos trabalhadores em ambiente remoto, executando o mínimo necessário pelas empresas e de

outro, lideranças que manipulam seus dados de produtividade. Neste ponto surge a indagação, o retorno às atividades presenciais se mostra legítimo? A resposta nos parece que não, o retorno às atividades presenciais como forma de controle mais próximo dos funcionários e servidores, a fim de permitir que lideranças maquiem sua falta de produtividade através da exploração de outros não apenas se mostra antiético, como contrário aos interesses da empresa ou órgão público.

Para esta situação, não há solução fácil, vez que muitas vezes as lideranças se mascaram nos altos índices de produtividade de suas equipes, levando à crença de que se trata de um ótimo gestor, quando, na verdade, estamos em sentido oposto. Desta forma, compete às empresas a implementação de sistemas de checagem continuada, além da existência de canais seguros de comunicação para os servidores que entenderem estarem diante desta estrutura de manipulação possam externalizar esses pontos.

Assim, cumpre reforçar que tais medidas buscam a melhora do ambiente laborativo e da própria empresa ou órgão público, sendo possível identificar profissionais ruins, aprimorando a confiabilidade, desenvolvendo ambientes saudáveis e equilibrados.

Em confluência com tais diretrizes gerais, conseguimos verificar especial tratamento das questões atinentes ao trabalho como diretrizes traçadas pela ONU, no campo dos objetivos sustentáveis da Agenda 30, campo 8, qual seja, o trabalho decente e crescimento econômico (ONU, 2015).

Nas métricas específicas trazidas pela agenda global, podemos destacar os seguintes pontos:

8.2 Atingir níveis mais elevados de produtividade das economias por meio da diversificação, modernização tecnológica e inovação, inclusive por meio de um foco em setores de alto valor agregado e dos setores intensivos em mão de obra;

8.3 Promover políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros;

8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor;

8.8 Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários (ONU, 2015, [não paginado]).

De simples análise podemos verificar uma dupla preocupação, visando o desenvolvimento harmônico e sustentável dos países, as quais refletem integralmente no foco

deste trabalho, o emprego decente e a melhoria dos aspectos tecnológicos, gerando elevação nos índices gerais de produtividade.

Conforme bem pontuado pela própria ONU, emprego decente passa necessariamente pela análise do trabalho produtivo e na melhoria de perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social (ONU, 2025).

Conforme será aprofundado nos capítulos seguintes, teletrabalho corretamente aplicado eleva os índices gerais de produtividade de determinados setores, mormente, quando confluenciado com o estudo acima apresentado da psicologia do trabalho, oferecendo mecanismos para aferição de condições pessoais dos servidores e como estas impactam o desenvolvimento das atividades em si.

Assim, o uso da ferramenta do trabalho remoto pode ser visto como um dos mecanismos a ser utilizado pelas instituições públicas, para elevação de seus índices gerais de produtividade, cumprindo-se com o disposto na Agenda 30 e, mais importante, melhorando a prestação de serviço à população.

Não obstante, conforme podemos verificar, o teletrabalho ainda eleva os índices de comprometimento e confiabilidade dos servidores para com as instituições, na relação de duplo fluxo, vez que estas passam a investir mais na qualificação e desenvolvimento daqueles.

Ademais, o tempo economizado com transporte e a otimização dos horários de labor propiciados pelo trabalho remoto melhoram a qualidade de vida geral dos servidores, otimizando sua integração social e cuidados com a saúde, reforçando seu papel fundamental para fins de atingir as disposições acima elencadas.

Ainda neste viés, o objetivo estratégico 16 vem a reforçar a necessidade de melhoria institucional, senão vejamos:

16.3 Promover o Estado de Direito, em nível nacional e internacional, e garantir a igualdade de acesso à justiça para todos;

16.6 Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis (ONU, 2015, [não paginado]).

Em linhas gerais, instituições sólidas, produtivas e transparentes fortalecem a nação como um todo, promovendo o desenvolvimento sustentável e atrelado à dignidade dos indivíduos, tanto em sua acepção individual, quando na sua entrega para a sociedade e seu crescimento.

6 ANÁLISE DESCRITIVA E DIAGNÓSTICA DE DADOS DO PODER JUDICIÁRIO TOCANTINENSE

Ultrapassada a abordagem teórica inicial, o presente trabalho busca uma análise quantitativa de dados referentes ao Poder Judiciário do Estado do Tocantins, traçando um diagnóstico dos períodos avaliados com o período de pandemia da COVID-19 e seus efeitos no teletrabalho forçado.

De efeito, importante trazer à baila nesse momento inicial que a mera análise descritiva dos dados, consubstanciada na mera compilação das informações e sua descrição, nos traz uma perspectiva superficial, não condizente com a conclusão que se busca, com substrato fático a uma possível modificação dos atos normativos vigentes para o teletrabalho.

Assim, mostra-se necessária uma análise diagnóstica dos elementos obtidos, com visualização de contexto histórico e políticas públicas implementadas perante o Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins, concretizando, assim, os principais vetores que impactaram gastos públicos e produtividade de servidores e magistrados.

Inicialmente, cumpre trazer ao presente trabalho os principais atos normativos editados pela Presidência e Corregedoria do Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins, no tocante ao teletrabalho¹.

Em 13 de março de 2020, fora publicada a Portaria-Conjunta nº 1/2020, que assim disciplinou quanto ao teletrabalho em seu Artigo 2º:

Art. 2º Determinar a adoção do teletrabalho como regime preferencial de trabalho até o dia 31 de março de 2020.

Parágrafo único. O período de que trata o *caput* deste artigo poderá ser alterado após deliberação conjunta, caso constatada a necessidade da medida (Tocantins, 2020, p. 77).

Ato contínuo, através das Portarias-Conjuntas nº 7/2020, 8/2020, 10/2020, 11/2020, 18/2020, 20/2020 e 22/2020, o prazo estabelecido fora prorrogado até a data de 10 de julho de 2020.

Conjuntamente com as disposições acima, verifica-se a adoção pelo Tribunal de Justiça, em implementação da Resolução 313/2020, do Conselho Nacional de Justiça, do sistema de audiências virtuais, trazendo as seguintes normatizações, através da Portaria-Conjunta nº 9/2020:

¹ No ano de 2020, foram instituídos vários atos sobre teletrabalho <https://www.tjto.jus.br/covid-19/atos-expedidos-em-razao-do-covid-19>

Art. 1º Autorizar, durante o período da pandemia causada pelo coronavírus (COVID-19), determinado pela Resolução nº 313, de 19 de março de 2020, do Conselho Nacional de Justiça, e Portaria Conjunta nº 2, de 23 de março de 2020, da Presidência e Corregedoria Geral da Justiça do Estado do Tocantins, e até que sobrevenha solução definitiva, a realização de audiências por meio de videoconferência no âmbito do 1º Grau do Poder Judiciário do Estado do Tocantins.

§ 1º Para essa finalidade será empregado o *software* de videoconferência disponibilizado pelo CNJ, acessível mediante cadastramento prévio em <<https://www.cnj.jus.br/plataforma-videoconferencia-nacional/cadastro/>>.

§ 2º Tutoriais para instalação e uso do *software* estão disponíveis em <<https://www.cnj.jus.br/plataforma-videoconferencia-nacional/>>.

§ 3º Eventual impossibilidade técnica de emprego da solução disponibilizada pelo CNJ será prontamente comunicada à Presidência do Tribunal de Justiça para conhecimento, controle e indicação de *software* alternativo, ouvida a Diretoria de Tecnologia da Informação.

§ 4º A Diretoria de Tecnologia da Informação auxiliará remotamente as unidades do Poder Judiciário e os demais usuários quanto à utilização da ferramenta para realização da videoconferência.

§ 5º As audiências serão realizadas por videoconferência, salvo comprovação de prejuízo pela parte interessada, o que deverá ser informado nos autos em até 10 (dez) dias antes do ato, oportunidade em que os autos deverão ser conclusos.

§ 6º O magistrado poderá determinar a inclusão dos processos em pauta de audiência, mediante Portaria, que deverá ser juntada aos autos.

Art. 2º As partes e seus procuradores deverão ser intimadas para fornecerem número de telefone, *WhatsApp*, ou outro aplicativo similar, ou correio eletrônico (*e-mail*), por meio dos quais serão realizadas as comunicações processuais, caso tais informações já não constem dos autos.

Parágrafo único. A ausência de informação dos dados no prazo assinalado poderá caracterizar ato atentatório à dignidade da justiça (Conselho Nacional de Justiça, 2020a, p. 3).

Observa-se, assim, que o ano de 2020, período crítico da pandemia do COVID-19, impôs à Administração Pública a adoção de medidas forçadas, evitando-se maiores danos à saúde de servidores em geral e, como não poderia ser diferente, forçou o Poder Judiciário a avançar sobre temas como o teletrabalho e a adoção de audiências virtuais, como forma de equilibrar a manutenção das funções essenciais e a vida de sua força de trabalho.

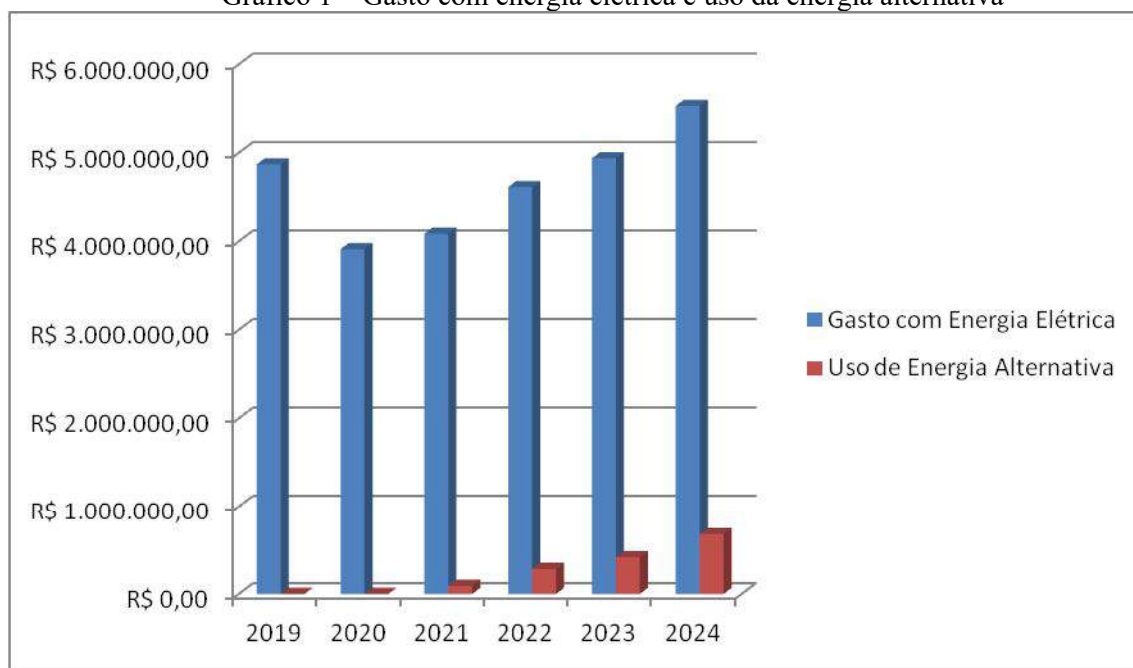
Em notícia veiculada pelo Conselho Nacional de Justiça, assim fora avaliado o período de pandemia:

Quase vinte entidades representativas da magistratura e do sistema de Justiça apresentaram avaliações sobre teletrabalho no Judiciário, incluindo para juízes e juízas. As entidades que defendem a permanência do trabalho remoto argumentam que o atual nível de incorporação de tecnologias pelos tribunais é um caminho sem volta. Para essas entidades, as audiências remotas combinadas com a tramitação virtual dos processos têm garantido ganhos de produtividade e manutenção dos serviços jurisdicionais sem prejuízo da qualidade das decisões e do acesso à Justiça. A presidente da Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB), Renata Gil, reforçou que o teletrabalho é uma realidade que veio para ficar. Em sua avaliação, a

regulamentação deve ser feita de forma que os tribunais disciplinem os percentuais de membros da magistratura que permanecerão em trabalho remoto e na modalidade presencial. Já a presidente da Associação Paulista de Magistrados (Apamagis), Vanessa Ribeiro Mateus, apresentou dados sobre o aumento de decisões judiciais do Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP) durante a pandemia, ao mesmo tempo em que houve economia de cerca de R\$ 800 milhões decorrente da ausência física de pessoas trabalhando nas instalações da corte paulista. Entre as entidades da magistratura que partilham dessa avaliação e defendem o teletrabalho na magistratura estão a Associação Nacional dos Magistrados Estaduais (Anamages), a Associação dos Magistrados do Estado de Rondônia (Ameron), a Comissão Ajufe Mulheres, a Associação Paulista de Magistrados e a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

Diante destas perspectivas iniciais, podemos iniciar a análise dos dados obtidos através de pesquisa institucional, devidamente autorizada, junto ao Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins. Como primeiro dado estatístico (gráfico 1, tabela 1, gráfico 2), traz-se ao presente trabalho as informações quanto ao consumo de energia elétrica ao longo dos anos e o cumprimento ou não de metas nacionais e locais, senão vejamos:

Gráfico 1 – Gasto com energia elétrica e uso da energia alternativa



Fonte: Tocantins (2021)

Tabela 1 – Série histórica de Gastos (R\$) e consumo (KWh)

ENERGIA ELÉTRICA - Série Histórica do Gasto (R\$) e Consumo (kWh)						
Indicador	2019	2020	2021	2022	2023	2024
CEE - Consumo de Energia Elétrica (kWh)	6.749.735	5.072.134	5.008.166	5.676.757,71	5.968.797,23	6.333.004,45
Indicador	2019	2020	2021	2022	2023	2024
GEE - Gasto com energia elétrica (R\$)	R\$4.870.494,25	R\$ 3.910.858,46	R\$ 4.085.737,84	R\$ 4.611.801,94	R\$ 4.938.415,60	R\$ 5.530.712,90
Uso de energia alternativa	0	0	R\$ 90.979,40	R\$ 283.154,30	R\$ 413.873,30	R\$ 676.731,85
kWhI – kWh injetados na rede de energia por sistemas de fontes alternativas (solar, eólica, térmica), em kwh.	-	-	-	-	-	306.476,00

Fonte: Tocantins (2021).

Gráfico 2 – Consumo de energia elétrica



Fonte: Tocantins (2021).

Conforme se depreende dos dados estatísticos acima elencados, observa-se uma estabilidade e crescimento do consumo de energia ao longo dos anos, até 2019. Em 2020, por sua vez, temos uma queda brusca no consumo, com economia real de R\$ 959.636,79, em relação ao ano anterior.

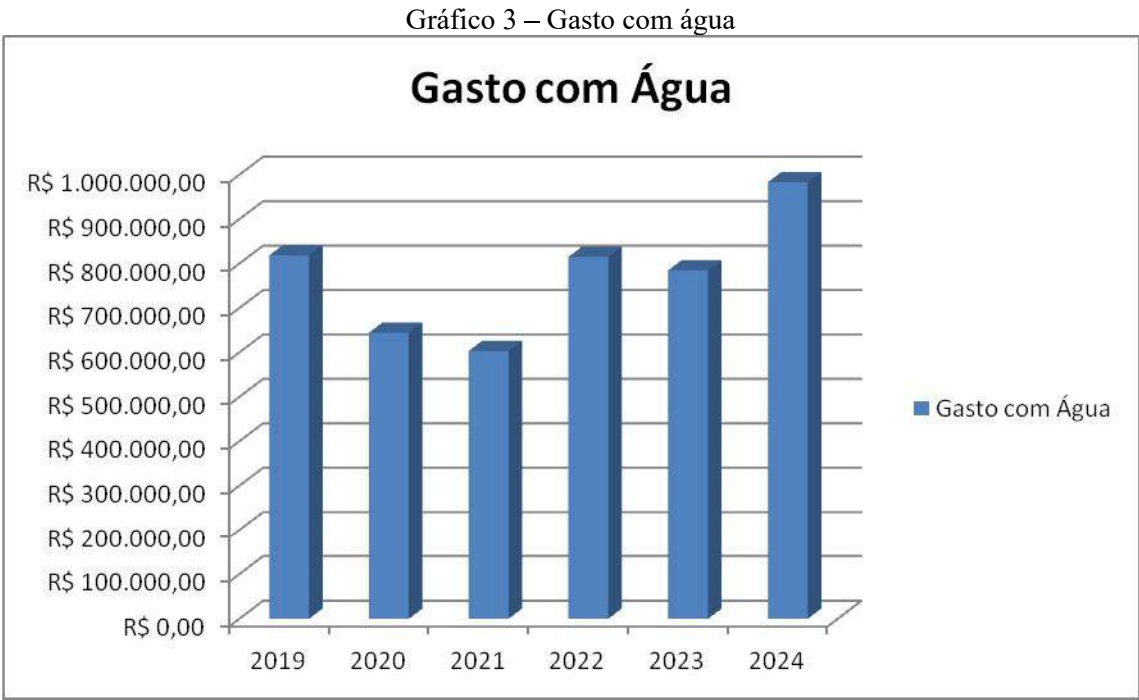
Reforça-se ainda mais tal economia se analisarmos as informações em conjunto e pelo fato de que o trabalho forçado se deu entre 13 de março de 2020 a 10 de julho do mesmo ano. Assim, independente de iniciativas isoladas de teletrabalho fora do período obrigatório, temos um dado concreto de economia de 19,70% em relação ao ano anterior nos gastos com energia elétrica, com período de afastamento de aproximadamente 4 meses.

Outro ponto de extrema relevância nesta análise se faz com as metas nacionais e locais impostas quanto ao consumo de energia. De maneira objetiva, observamos que em 2020, ano em que fora iniciada esta comparação pelo Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins, verificamos o fácil cumprimento da meta imposta, com indicador de mais de 20% para o limite imposto.

Para os anos subsequentes, verifica-se aumento crescente do consumo e gasto com energia elétrica, conseguindo, o Tribunal, cumprir a meta tão somente no ano de 2022, mesmo com a implementação cada vez maior do uso alternativo de fontes de energia.

Neste prisma inicial, facilmente podemos verificar em comparação absoluta, dos anos de 2019 e 2020, os impactos que o uso da ferramenta do teletrabalho e de outras ferramentas de trabalho remoto podem gerar para a Administração Pública, gerando economia de grande monta. Sem aprofundamento em dados estatísticos de outros Tribunais nacionais, apenas se atendo à notícia vinculada pelo Conselho Nacional de Justiça, acima colacionada, o Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo economizou cerca de 800 milhões de reais no ano da pandemia, utilizando-se das mesmas ferramentas aqui abordadas.

Em continuidade da análise de dados, podemos traçar o mesmo paralelo com os gastos com água e esgoto. Vejamos o (gráfico 3, tabela 3, gráfico 3 e gráfico 4) ano a ano deste fator de gastos e consumo:



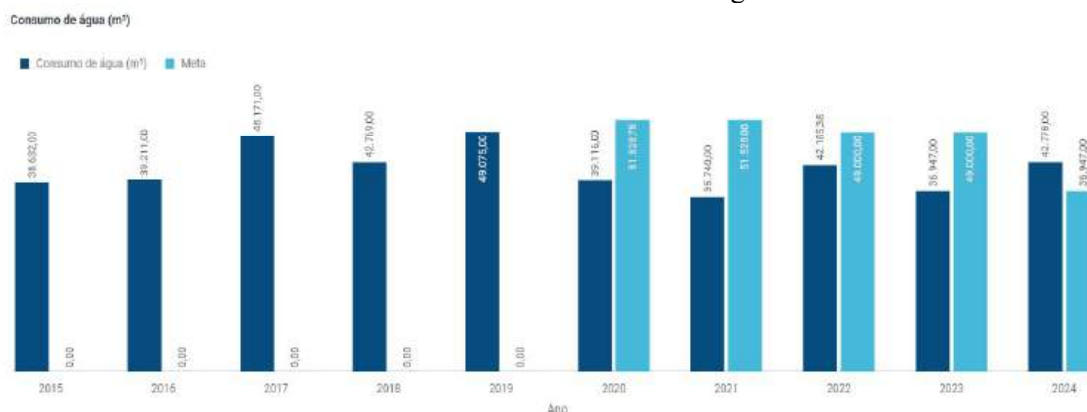
Fonte: Tocantins (2024).

Tabela 2 – Água e esgoto – série histórica de gastos e consumo

ÁGUA E ESGOTO - Série Histórica do Gasto e Consumo						
Indicador	2019	2020	2021	2022	2023	2024
CA - Consumo de água (m³)	49.075	39.116	35.740	42.185	36.947	42.788,00
Indicador	2019	2020	2021	2022	2023	2024
GA - Gasto com água (R\$)	R\$ 818.487,41	R\$ 644.605,70	R\$603.430,16	R\$815.152,60	R\$ 784.846,94	R\$ 983.244,02

Fonte: Tocantins (2024).

Gráfico 4 – Consumo de água



Fonte: Tocantins (2024).

Em que pese a acepção mais moderada de valores absolutos, quando consideramos os valores percentuais, observamos economia equivalente com os gastos de energia elétrica, representando 21,24% quando comparamos os anos de 2019 e 2020, ressaltando novamente que o teletrabalho impositivo fora por período aproximado de 4 meses.

Em análise quanto aos anos subsequentes, em que pese ter ocorrido economia de água no ano de 2021, observa-se o retorno aos patamares anteriores nos anos de 2022, 2023 e 2024, com leve incremento de gastos.

A análise do consumo de água pode ser considerada ainda mais específica no contexto deste trabalho, vez que, o retorno aos gastos médios de antes da pandemia revela menor importância de outros fatores, que podem influir, como o aumento dos gastos com energia decorrente do avanço tecnológico.

Em outras palavras, a análise real de dados entre os anos de 2019 e 2020 revela especial importância no escopo do presente trabalho, vez que com proximidade fática e com único fator de relevância ocorrido no período relativo à pandemia e o teletrabalho forçado, temos uma economia média de 20% dos gastos do Poder Judiciário Tocantinense com energia e água.

Contudo, nesse contexto, temos uma indagação importante a ser feita: A economia vivenciada pelos Tribunais possuiu impactos negativos na produtividade média dos setores? Tal questionamento se faz necessário na medida em que a economia, por si só, desatrelada de outros indicadores, pode levar a falsas concepções de vantagem no uso da ferramenta do teletrabalho.

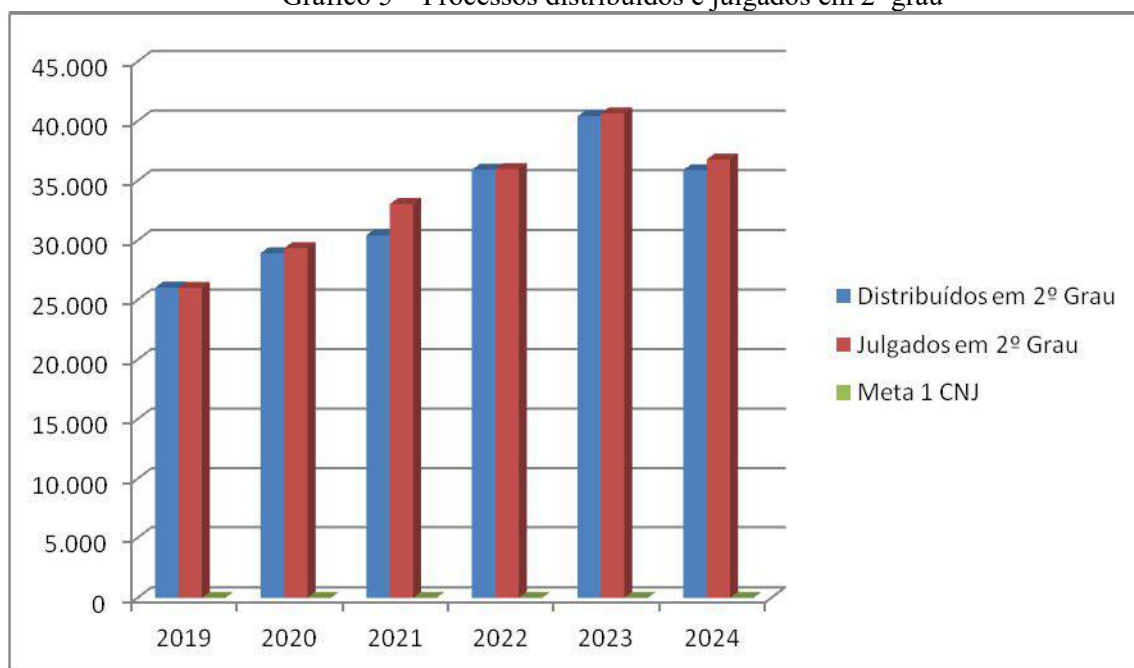
Desta forma, verificar os índices de produtividade, com melhorias ou prejuízos, nos trará um contexto geral e assertivo acerca do real benefício ou malefício que o teletrabalho pode proporcionar ao serviço público, quando consideramos o Poder Judiciário.

Lado outro, uma ressalva se mostra necessária neste ponto, os dados estatísticos de produtividade geral do Poder Judiciário levam em consideração a baixa de processos. Assim, setores intermediários, como, por exemplo, de atendimento ao público, necessitam de abordagem própria específica e serão tratadas em momento oportuno.

Tendo tais fatores em consideração, passemos à análise de entrada e saída de processos no Poder Judiciário do Estado do Tocantins em 1º e 2º graus de jurisdição e o nível de cumprimento da Meta 1, do Conselho Nacional de Justiça.

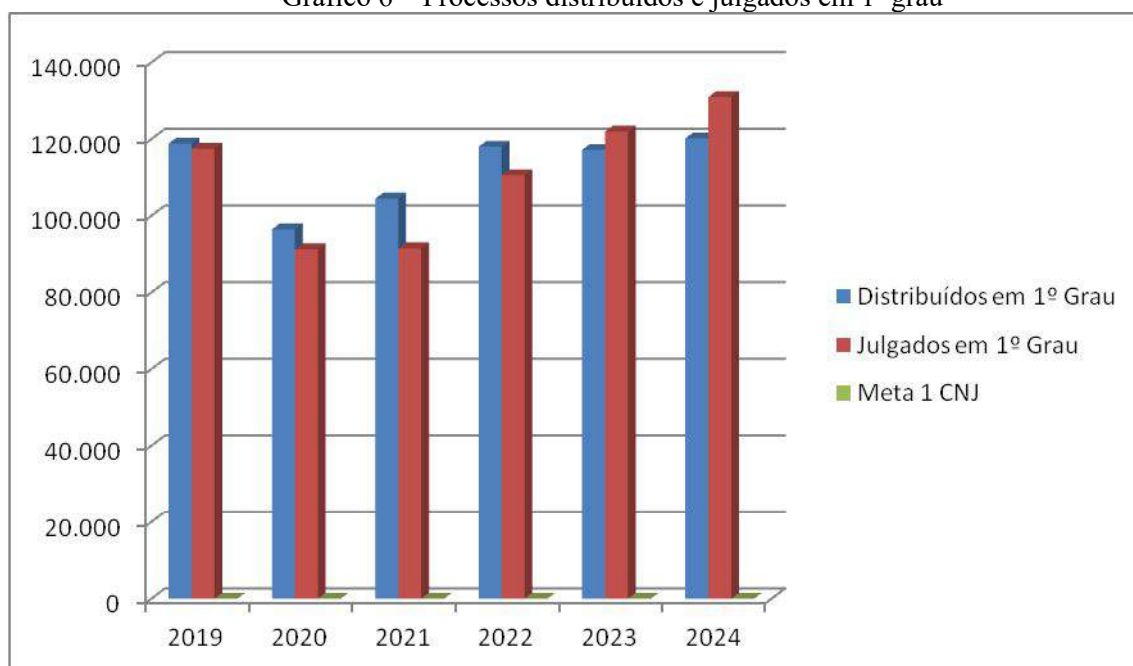
A fim de aclarar a interpretação dos dados, a Meta 1 do CNJ se insere na perspectiva de julgamento de processos em volume superior ao de entrada em um determinado ano. Nesse sentido, vejamos o teor da Meta 1 deste ano, que aplica-se para análise dos anos anteriores: “**meta 1:** julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos de 20/12/2024 a 19/12/2025, excluídos os suspensos e sobrestados de 20/12/2024 a 19/12/2025” (Conselho Nacional de Justiça, 2025), seguem-se os (gráfico 5, gráfico 6 e tabela 3) com os dados estatísticos:

Gráfico 5 – Processos distribuídos e julgados em 2ª grau



Fonte: Conselho Nacional de Justiça (2025).

Gráfico 6 – Processos distribuídos e julgados em 1ª grau



Fonte: Conselho Nacional de Justiça (2025).

Tabela 3 – Cumprimento da meta 1 – julgamento de processos de conhecimento distribuídos no 1º e 2º grau

Cumprimento da Meta 1 – Julgamento de Processos de Conhecimento Distribuídos no 1º e 2º Graus

Ano	Grau	Distribuídos*	Julgados	Cumprimento
2019	2º Grau	26.042	26.024	99,93%
	1º Grau	118.858	117.476	98,84%
2020	2º Grau	28.923	29.341	101,44%
	1º Grau	96.451	91.239	94,60%
2021	2º Grau	30.430	33.043	108,58%
	1º Grau	104.463	91.406	87,50%
2022	2º Grau	35.923	35.973	100,14%
	1º Grau	118.013	110.558	93,68%
2023	2º Grau	40.409	40.654	100,60%
	1º Grau	117.156	121.967	104,11%
2024	2º Grau	35.888	36.789	102,51%
	1º Grau	120.194	130.962	108,96%

Fontes: [Desempenho dos tribunais por Meta Nacional – 2018 a 2022](#)

[Metas Nacionais do Poder Judiciário 2023 e 2024](#)

Elaboração: TJTO / COGES / Assessoria de Estatística

Em uma análise inicial de 2º grau de jurisdição, observa-se que o ano de 2020 não apresentou distorções com relação ao ano de 2019 em termos percentuais, representando

menos de 2% de diferença a maior de cumprimento de Meta 1 do CNJ, com o julgamento de 3317 processos a mais.

Tal métrica se apresentou como crescente nos anos posteriores, evoluindo de acordo com a entrada processual propriamente dita, não representando grandes oscilações. Deste modo, podemos concluir que o teletrabalho forçado vivenciado no ano de 2020, no período 13 de março a 10 de julho do mesmo ano, não representou fator de preponderância no julgamento de processos, não servindo como justificativa desfavorável ao teletrabalho.

De igual modo, podemos ampliar a análise para o 1º grau de jurisdição. Contudo, neste cenário, mostra-se necessário a ampliação do escopo, em especial para o ano de 2021. De efeito, entre 2019 e 2020, para o primeiro grau de jurisdição, observa-se uma baixa na distribuição processual de 22.407 processos e uma baixa no julgamento de 26.237 processos. Assim, em uma falsa percepção inicial, poderíamos entender que o teletrabalho forçado, no ano de 2020, para o 1º grau de jurisdição, teve efeitos maléficos no tocante à produtividade, fator este que indicaria prudência ou o não uso do instituto do teletrabalho. Porém, quando analisamos o ano de 2021, o qual não fora contemplado com teletrabalho forçado, observa-se aumento na entrada processual, mas estagnação quando ao número de processos julgados, com acréscimo de apenas 167 processos.

Em verdade, verifica-se real aumento substancial de julgamentos em 1º grau, com números superiores ao ano de 2019, somente no ano de 2023, o que reforça o raciocínio obtido quando da análise dos dados de 2º grau de jurisdição, qual seja, o teletrabalho, mesmo quando forçado, não apresentou variação considerável nos índices de produtividade deste Tribunal de Justiça.

Considerando um âmbito nacional, conforme notícia acima colacionada, embora ausentes os números reais e pormenorizados, constatou-se aumento na produtividade real no Tribunal de Justiça de São Paulo, atrelada com economia substancial de gastos.

Por fim, em que pese o fato de que trataremos a Resolução do Conselho Nacional de Justiça nº 227/2016 e a Resolução nº 20/2020, do Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins, as quais disciplinam o teletrabalho, em capítulo próprio, um ponto de análise ainda se mostra pertinente na consideração dos dados estatísticos do Tribunal acima elencados, a correlação entre o teletrabalho regular e voluntário e a produtividade geral de 1º e 2º graus.

Conforme teor da Resolução nº 227/16, do CNJ, temos:

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 embaraçar o direito ao tempo livre (Alterado pela Resolução nº 298, de 22.10.2019) (Conselho Nacional de Justiça, [2023]).

Em âmbito do Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins, a Resolução nº 20/2020, em sintonia com a normativa do CNJ, assim disciplina:

Art.19 As metas individuais de desempenho estipuladas aos servidores em regime de teletrabalho serão superiores às dos servidores que executam a mesma atividade no Poder Judiciário, sem comprometer a proporcionalidade e a razoabilidade, e sem embaraçar o direito ao tempo livre (Tocantins, 2020, p. 76).

De simples análise, quando do tratamento do teletrabalho voluntário, como condição base de seu deferimento e continuidade é que a estipulação de metas individuais de desempenho superiores à de outros servidores que executam as mesmas atividades nas dependências do órgão. Desta forma, tais servidores e suas produtividades, seja qual for o período analisado, não influenciam de maneira significativa nos índices de produtividade geral do Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins, razão pela qual serão desconsiderados para efeito deste capítulo.

Assim, como conclusão preliminar na análise dos dados estatísticos levantados, podemos entender que o contexto da pandemia da COVID-19 e a obrigatoriedade do teletrabalho, como ferramenta de continuidade da prestação do serviço público pelo Tribunal de Justiça, não apresentou impactos significativos de baixa de produtividade pelos servidores e magistrados. Aqui cabe ainda uma última ressalva, que diferencia todo o período, que é justamente a questão de saúde dos próprios indivíduos integrantes do órgão em comento, bem como de seus familiares, além de todo o aspecto psicológico resultante do afastamento social forçado e que, mesmo diante de tal cenário, que se esperaria uma baixa geral na produtividade, tivemos, em verdade, exatamente o contrário, com a manutenção satisfatória e, até aumento a depender do escopo analisado da prestação jurisdicional.

Agregado com a produtividade em geral, vislumbra-se satisfatório grau de economia das contas públicas quando analisamos os gastos com energia e água, revelando interessante raciocínio de custo/benefício no uso da ferramenta do teletrabalho, quando o prisma de análise se volta diretamente a esses fatores pontuados neste capítulo, restando, pois, a

necessidade de inserção deste raciocínio em um contexto conglobante, após discorrermos sobre os vetores setoriais em separado.

7 ANÁLISE CRÍTICA DOS PONTOS DE RELEVÂNCIA DAS NORMATIVAS DO TELETRABALHO

Concluída as análises teóricas e práticas da psicologia do trabalho, bem como da análise de dados estatísticos sobre o tema, mostra-se necessário avançar sobre o atual regramento do instituto pelo Conselho Nacional de Justiça e, por se tratar de uma análise focada no Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins, da atual resolução vigente neste, a fim de possibilitar, ao final do presente trabalho, propor alterações e sugestões, aprimorando-se o instituto para o Poder Judiciário.

Neste ponto, cumpre salientar que a análise de todos os dispositivos das respectivas resoluções fugiria ao escopo do presente trabalho, vez que, muitas das regras se tratam de aspectos burocráticos internos ou que já espelham vanguardismo ou adequação satisfatória do instituto do teletrabalho com a realidade do serviço público, restando, assim, a necessidade, tão somente, dos pontos de relevância limitadores da prática em si.

Dessa forma, inicialmente passaremos à análise da Resolução nº 227/16, do Conselho Nacional de Justiça, sendo as indicações de artigos que se seguem relativos à mesma, salvo indicação expressa em sentido contrário.

CONSIDERANDO a importância do princípio da eficiência para a Administração Pública, art. 37 da Constituição Federal;

CONSIDERANDO que o aprimoramento da gestão de pessoas é um dos macrodesafios do Poder Judiciário, a teor da Resolução CNJ 198/2014, o que compreende a necessidade de motivar e comprometer as pessoas, bem como buscar a melhoria do clima organizacional e da qualidade de vida dos servidores;

CONSIDERANDO que o avanço tecnológico, notadamente a partir da implantação do processo eletrônico, possibilita o trabalho remoto ou a distância (Conselho Nacional de Justiça, [2023]).

Estes 3 “considerandos” iniciais se revelam de importante análise pois eles espelham exatamente o foco principal do presente trabalho, qual seja, a demonstração de que o instituto do teletrabalho é uma ferramenta importante para o desenvolvimento dos trabalhos no âmbito do Poder Judiciário, servindo-se dos avanços tecnológicos para trazer melhora na qualidade de vida de servidores e magistrados, sem se afastar da eficiência administrativa. Assim, as regras estabelecidas na resolução devem espelhar tais pontos, servindo como *mens legis*, ou, em outras palavras, como fundamentos e objetivos a serem alcançados.

Art. 3º São objetivos do teletrabalho:

I – aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho dos servidores;

- II – promover mecanismos para atrair servidores, motivá-los e comprometê-los com os objetivos da instituição;
- III – economizar tempo e reduzir custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho;
- IV – contribuir 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;
- V – ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento;
- VI – aumentar a qualidade de vida dos servidores;
- VII – promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;
- VIII – estimular o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação;
- IX – respeitar a diversidade dos servidores;
- X – considerar a multiplicidade das tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho para a concepção e implemento de mecanismos de avaliação e alocação de recursos (Conselho Nacional de Justiça, [2023]).

Em suma, o disposto no Artigo 3º da Resolução nº 227, do CNJ, novamente expõe os objetivos traçados com a utilização da ferramenta do teletrabalho, dentre os quais podemos destacar, conforme já desenvolvido em momentos anteriores deste trabalho, o aumento da qualidade de vida de servidores, os aspectos econômicos e de produtividade e o respeito a diversidades.

Retomando o já trabalhado, observamos que no período da pandemia, o Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins atingiu índices de produtividade satisfatórios, com economias substanciais, se adequando ao escopo da norma acima.

Outro ponto já trabalhado dentro da perspectiva da psicologia organizacional e do trabalho se insere justamente na adequação aos aspectos diversos de cada indivíduo e do ambiente laborativo, tal como tempo gasto de deslocamento, demonstrando que a ferramenta do teletrabalho se revela de grande valia no aperfeiçoamento da relação Administração e servidores.

Art. 4º A realização do teletrabalho é facultativa, a critério dos órgãos do Poder Judiciário e dos gestores das unidades, e restrita às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho, não se constituindo, portanto, direito ou dever do servidor (Conselho Nacional de Justiça, [2023]).

Neste ponto, estabelece-se a primeira crítica à normativa do CNJ. De efeito, não se discute o fato de que o teletrabalho é facultativo, não se constituindo em direito subjetivo do servidor ou obrigação da Administração em mantê-lo de forma forçada. Coadunando com

todo o disposto no presente texto, o teletrabalho é, de fato, uma ferramenta para melhoria da qualidade do serviço e da qualidade de vida.

Não obstante, a normativa se mostra lacunosa quando da necessidade do retorno do teletrabalhador ao desempenho das atividades de forma presencial ou híbrida. Conforme próprio do instituto, o teletrabalho pode ser desempenhado em qualquer localidade munida dos equipamentos adequados, ou seja, dentro do próprio Município, Estado, País, ou, até mesmo, internacionalmente.

Desta forma, a normativa deveria contemplar formas adaptativas de retorno, não deixando a situação em aberto. Em outras palavras, da forma em que se encontra o dispositivo, podemos nos deparar com decisões arbitrárias (na forma de retorno e não quanto ao retorno em si, visto o caráter facultativo) ocasionando prejuízos inúmeros ao servidor, que terá que se valer de meios administrativos e judiciais. Desta forma, mostra-se necessário um maior aprofundamento neste ponto da resolução.

Art. 5º Compete ao gestor da unidade sugerir à Presidência ou à outra unidade por ela definida os nomes dos servidores interessados em atuar em regime de teletrabalho, cujo pleito será deferido desde que haja interesse da Administração e, quando for o caso, interesse público, observadas as seguintes diretrizes: (redação dada pela Resolução n. 481, de 22.11.2022)

I – poderão pleitear o teletrabalho, integral ou parcial, todos os servidores, inclusive para residir fora da sede de jurisdição do tribunal, desde que não incidam em alguma das seguintes vedações: (redação dada pela Resolução n. 481, de 22.11.2022)

a) estejam em estágio probatório;

a) estejam no primeiro ano do estágio probatório; (Redação dada pela Resolução nº 371, de 12.2.21)

b) tenham subordinados; (Revogado pela Resolução nº 371, de 12.2.21)

c) ocupem cargo de direção ou chefia; (Revogado pela Resolução nº 371, de 12.2.21)

d) apresentem contraindicações por motivo de saúde, constatadas em perícia médica;

e) tenham sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação;

f) estejam fora do país, salvo na hipótese de servidores que tenham direito à licença para acompanhar o cônjuge; (Revogada pela Resolução nº 298, de 22.10.2019)

II – verificada a adequação de perfil, terão prioridade servidores:

a) com deficiência; (revogado pela Resolução n. 511, de 30.6.2023)

b) que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência; (revogado pela Resolução n. 511, de 30.6.2023)

c) gestantes e lactantes; (revogado pela Resolução n. 511, de 30.6.2023)

d) que demonstrem comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização;

e) que estejam gozando de licença para acompanhamento de cônjuge;

III – a quantidade de servidores e as atividades que poderão ser executadas em regime de teletrabalho serão definidas por proposta da Comissão de Gestão do Teletrabalho de cada órgão, devidamente justificada, e aprovada

por ato de sua respectiva Presidência, observando-se as vedações constantes inciso I; (Alterado pela Resolução nº 298, de 22.10.2019)

III – a quantidade de servidores e as atividades que poderão ser executadas em regime de teletrabalho serão definidas por proposta da Comissão de Gestão do Teletrabalho de cada órgão, devidamente justificada, e aprovada por ato de sua respectiva Presidência, observando-se as vedações constantes no inciso I, além da limitação do número máximo de servidores, que não poderá exceder 30% (trinta por cento) do quadro permanente da Vara, Gabinete ou Unidade Administrativa. (redação dada pela Resolução n. 481, de 22.11.2022)

IV – é facultado à Administração proporcionar revezamento entre os servidores, para fins de regime de teletrabalho;

V – será mantida a capacidade plena de funcionamento dos setores em que haja atendimento ao público externo e interno.

§ 1º O regime previsto neste ato não deve obstruir o convívio social e laboral, a cooperação, a integração e a participação do servidor em regime de teletrabalho, incluída a pessoa com deficiência, nem embaraçar o direito ao tempo livre.

§ 2º Recomenda-se que os órgãos do Poder Judiciário fixem quantitativo mínimo de dias por ano para o comparecimento do servidor à instituição, para que não deixe de vivenciar a cultura organizacional ou para fins de aperfeiçoamento, no caso de não estar em regime de teletrabalho parcial.

§ 3º Os órgãos do Poder Judiciário devem priorizar os servidores que desenvolvam atividades que demandem maior esforço individual e menor interação com outros servidores, tais como: elaboração de minutas de decisões, de pareceres e de relatórios, entre outras.

§ 4º As unidades de saúde e de gestão de pessoas podem auxiliar na seleção dos servidores, avaliando, entre os interessados, aqueles cujo perfil se ajuste melhor à realização do teletrabalho.

§ 5º A participação dos servidores indicados pelo gestor da unidade condiciona-se à aprovação formal da Presidência do órgão ou de outra autoridade por ele definida.

§ 6º Aprovados os participantes do teletrabalho, o gestor da unidade comunicará os nomes à área de gestão de pessoas, para fins de registro nos assentamentos funcionais.

§ 7º O servidor em regime de teletrabalho pode, sempre que entender conveniente ou necessário, e no interesse da Administração, prestar serviços nas dependências do órgão a que pertence.

§ 8º Os órgãos do Poder Judiciário disponibilizarão no seu sítio eletrônico, no Portal da Transparência, os nomes dos servidores que atuam no regime de teletrabalho, com atualização mínima semestral.

§ 9º O servidor beneficiado por horário especial previsto no art. 98 da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, ou em legislação específica poderá optar pelo teletrabalho, caso em que ficará vinculado às metas e às obrigações da citada norma.

§ 10. O servidor que estiver no gozo de licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro, previsto no art. 84 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 ou em legislação específica, caso opte pela realização do teletrabalho, deverá dela declinar, para voltar ao exercício efetivo do cargo. (Alterado pela Resolução nº 298, de 22.10.2019)

§ 11. Fica expressamente autorizado o teletrabalho para os servidores do Poder Judiciário no exterior desde que no interesse da Administração. (Incluído pela Resolução nº 298, de 22.10.2019)

§ 12. As concessões de pedidos de teletrabalho, nos termos da Resolução CNJ n. 343/2020, não devem ser computadas no percentual de 30% previsto

no art. 5º, III, da Resolução CNJ n. 227/2016 (incluído pela Resolução n. 511, de 30.6.2023) (Conselho Nacional de Justiça, [2023]).

Quando da análise deste artigo, vislumbramos novamente aspectos gerais que merecem uma análise mais aprofundada.

No tocante à vedação aos servidores que se encontrem em primeiro ano do estágio probatório, verificamos uma contradição interna na própria legislação. Conforme observamos acima, dos objetivos do teletrabalho, trata-se de ferramenta para atrair servidores, motivá-los e comprometê-los com os objetivos da instituição. Desta forma, a vinculação presencial obrigatória em caso de estágio probatório revela-se, em verdade, como caráter de desestímulo.

Não se está a questionar que, em determinados casos, mostra-se necessário o convívio presencial no período de estágio probatório, como forma de desenvolvimento de habilidades mínimas pelo servidor; capacitação e interiorização de regras e objetivos institucionais. Lado outro, a questão deve ser ponderada caso a caso, podendo, por exemplo, de se tratar de servidor anteriormente concursado em outra função ou comissionado que agora logrou aprovação em novo cargo através de concurso. A pergunta que se mostra necessária é se, esse servidor, deve ser tratado em iguais condições com um servidor recém-chegado na instituição. A resposta nos parece ser negativa. Contudo, a normativa, da forma que se encontra, com regra limitativa expressa, impossibilita esta análise pelo Administrador.

Os próximos pontos de crítica serão tratados em conjunto, finalizando, inclusive, o raciocínio trazido em capítulo anterior, quais sejam, o limite de 30%, a capacidade plena de funcionamento de setores, em especial nos que desempenham atendimento ao público.

Inicialmente, cumpre destacar, retomando o raciocínio anterior, que a normativa revela primor legislativo e de construção aberta da ideia de pleno funcionamento de setores. De efeito e sem delongas, ao Administrador ou gestor do teletrabalho é atribuído um ônus de verificação das condições de prestação dos serviços públicos de sua unidade e do atendimento ao público em geral. Em outras palavras, a normativa do CNJ estabelece um ônus, que somente é averiguado na situação em concreto, com a integralização da ferramenta do trabalho remoto, ao fluxo de atividades de determinado setor. Um setor de atendimento especializado presencial a determinada parcela da população não deve ter o mesmo tratamento de um setor de produção textual, onde é indicado que o contato direto com as partes seja desestimulado, devendo ocorrer um filtro, a fim de garantir a imparcialidade de análises.

Neste ponto, cumpre ressaltar que existem diversas ferramentas de aferição e controle do atendimento satisfatório aos objetivos do setor e ao público em geral, como o cumprimento

das metas estabelecidas ou, até mesmo, fiscalização externa, como a ouvidoria judiciária. Assim, situações concretas são aferidas e tomadas as devidas providências, não havendo que se falar em uma generalização.

Lado outro, a norma, em sentido diametralmente oposto, impõe uma limitação de 30% de servidores, do quadro permanente da Vara, Gabinete ou Unidade Administrativa, que poderão desempenhar suas funções de forma remota. *A priori*, já cumpre mencionar que o próprio Conselho Nacional de Justiça já abriu exceções à regra com o advento da Resolução nº 343/2020, que excluiu do computo de 30% o teletrabalho desempenhado por gestantes, lactantes, até os 24 meses de idade do lactente, além de mães e pais pelo nascimento ou adoção de filho, por até 6 meses após o término da licença respectiva.

A crítica que se faz nesse ponto se insere justamente na padronização diminuta do instituto, sem levar em consideração as peculiaridades de cada setor da Administração. Novamente, não há que se comparar a assessoria de um Desembargador, focada na produção de votos e acórdãos com o setor de tecnologia da informação, que precisa de indivíduos presenciais para resolução de problemas técnicos de maquinário, ao mesmo tempo em que pode resolver questões por acesso remoto, com o setor de recepção e atendimento ao público de um fórum, ou o espaço médico e de fisioterapia, com foco no tratamento *in loco*. Dessa simples relação de setores, percebemos uma complexidade de atribuições e responsabilidades para o bom funcionamento da Administração, razão pela qual a primeira regra foi aqui elogiada, enquanto se critica a limitação, sem fundamento, trazida nesta parte da Resolução.

Por óbvio, não se está a ignorar que abusos poderão ser cometidos e, para isso, existem diversos remédios administrativos e judiciais para serem solucionados. Em suma, não se mostra adequada a limitação do instituto e de todos os seus benefícios, sob a perspectiva de uma suposta falha ou abuso que sequer ocorreram. Se está padronizando a utilização de um forte remédio para algo que pode sequer acontecer.

Ademais, a própria normativa do teletrabalho traz, em sua essência, obrigações aos servidores que desempenham suas atividades remotas, bem como aos gestores, as quais, se não cumpridas, podem gerar penalidades diversas, entre elas a vedação ou não indicação da continuidade do teletrabalho.

Assim, o que se defende neste ponto é a definição desta responsabilidade de forma mais direta ao gestor, que deverá pesar todos os aspectos da unidade administrativa e justificar, caso a caso, a pertinência ou não do teletrabalho. Até se admite o percentual como baliza primeira, com a possibilidade do gestor de alterá-la para maior ou menor, a depender das peculiaridades locais vivenciadas. Cumpre reforçar, o objetivo final do teletrabalho é a

melhora na prestação do serviço ou *mínus* público e, se tratando de órgão da mais elevada estima de servidores e magistrados, todos devidamente capacitados, se espera que a utilização da ferramenta aqui tratada se mostra adequada com este prisma.

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 embaraçar o direito ao tempo livre. (Alterado pela Resolução nº 298, de 22.10.2019) (Conselho Nacional de Justiça, [2023]).

Neste ponto, a crítica se sobressai no teor do §2º do artigo acima colacionado. Não se mostra pertinente a elevação de metas a servidores que executem as mesmas atividades, diferenciando e desmotivando os teletrabalhadores, em relação aos que desempenham suas atividades presencialmente.

Inicialmente, cumpre destacar que a referida norma vai de encontro aos objetivos legais estabelecidos pelo próprio CNJ para o uso do teletrabalho, desmotivando a adesão da ferramenta.

Em segundo plano de análise, cumpre fazer um raciocínio inverso, se o Tribunal de Justiça irá economizar com o gasto de água e energia e o serviço continuará a ser desempenhado de forma plena e satisfatória, quem irá arcar com esses gastos? A resposta é óbvia, o teletrabalhador carrega consigo um ônus invisível de gastos mais elevados, sem contrapartida financeira para tanto (não existente, ao menos, até a elaboração do presente trabalho), além de outros encargos, pois, a normativa ainda existe um ambiente laborativo remoto com condições mínimas de ergonomia e segurança, que também representam despesas ao optante para o teletrabalho.

Em suma, o teletrabalhador terá maiores gastos e preocupações estruturais e em contrapartida terá metas de desempenho mais elevadas. Um ponto interessante a ser ressaltado, que existe uma contrapartida ao teletrabalhador, que exclui de sua rotina diária o gasto com transporte e o tempo de deslocamento, vez que estes são, de fato, computados fora das horas laborativas exigidas pelo órgão e o maior contato com seu ambiente doméstico e familiar. Contudo, além de se tratar de questões externas ao trabalho em si, tais pontos não podem servir de justificativa para que 2 servidores, com mesmos vencimentos e lotação,

possuam atribuições dispare, um a menor e outro à maior, apenas pela forma pela qual o trabalho se dará.

Não se está aqui a discutir a possibilidade de que servidores podem receber atribuições diversas, dentro do rol de suas atribuições vinculadas ao cargo, se tratando de questão totalmente diversa do que se está a pontuar aqui. A crítica é formulada justamente para aqueles que, possuindo mesmas atribuições, sejam diferenciados, em nítido desestímulo ao teletrabalho, comprometendo os princípios basilares da proporcionalidade e razoabilidade. Reforça-se, o teletrabalho não é um benefício, é apenas uma metodologia de trabalho, possuindo diversos pontos positivos e negativos internos, que deve ser usado como ferramenta, para melhoria da qualidade de vida daqueles aptos a desenvolverem suas atividades nesta modalidade e não como forma de discriminação e disparidade.

Reforçando o acima elencado:

Art. 7º O alcance da meta de desempenho estipulada ao servidor em regime de teletrabalho equivale ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho.

§ 1º Não caberá pagamento de adicional por prestação de serviço extraordinário para o alcance das metas previamente estipuladas.

§ 2º Na hipótese de atraso injustificado no cumprimento da meta, o servidor não se beneficiará da equivalência de jornada a que alude o caput deste artigo, cabendo ao órgão ou ao gestor da unidade estabelecer regra para compensação, sem prejuízo do disposto no art. 10, caput e parágrafo único, desta Resolução.

§ 3º Durante o regime de teletrabalho, o servidor não fará jus ao pagamento de benefício de auxílio transporte e nem se sujeitará a eventual banco de horas. (Incluído pela Resolução nº 298, de 22.10.2019)

Art. 9º Constituem deveres do servidor em regime de teletrabalho:

I – cumprir, no mínimo, a meta de desempenho estabelecida, com a qualidade exigida pela chefia imediata e pelo gestor da unidade; [...]

VIII – 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.

IX – realizar exame periódico anual, de acordo com as regras do órgão competente de saúde do tribunal, nos termos da Resolução CNJ nº 207/2015. (Incluído pela Resolução nº 298, de 22.10.2019) [...]

§ 4º O servidor deverá dispor de espaço físico, mobiliários e equipamentos próprios e adequados para a prestação do teletrabalho. (Incluído pela Resolução nº 298, de 22.10.2019)

§ 5º O servidor deverá apresentar declaração de que cumpre todos os requisitos para realizar o teletrabalho. (Incluído pela Resolução nº 298, de 22.10.2019)

§ 6º O tribunal poderá vistoriar o local de trabalho, que deverá permanecer adequado durante todo o período de realização do teletrabalho. (Incluído pela Resolução nº 298, de 22.10.2019)

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 nº 298, de 22.10.2019) (Conselho Nacional de Justiça, [2023]).

Avançando no tema, a Resolução nº 20/2020, do Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins, em regra, replica as normas fixadas pelo Conselho Nacional de Justiça, servindo de destaque os pontos que se seguem:

Art. 8º É vedado o teletrabalho aos servidores que:

I – estejam em estágio probatório;

II - tenham subordinados;

III – que apresentem contraindicações por motivo de saúde, constatada pela Junta Médica Oficial do Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins;

IV – que retornarem ao trabalho presencial por descumprimento dos deveres previstos no art. 19, desta Resolução, nos dois anos posteriores ao desligamento;

V - que tenham penalidades disciplinar vigentes, nos termos da Lei Estadual nº 1818, de 23 de agosto de 2007;

VI – cedidos ou disponibilizados, exceto aqueles lotados nos gabinetes de desembargadores e juízes.

Art. 21 Poderá haver retorno do servidor ao trabalho presencial nos seguintes casos:

I – por solicitação do servidor, mediante formulário eletrônico, observando antecedência mínima de 10 (dez) dias ou outro prazo acordado com o gestor da unidade;

II – no interesse da Administração, por razão de conveniência, necessidade ou redimensionamento da força de trabalho;

III – por solicitação do gestor da unidade, desde que o faça de maneira fundamentada;

IV – descumprimento dos deveres previstos no art. 19 desta Resolução.

Art. 22 A interrupção do teletrabalho será formalizada por ato do Diretor-Geral e, a partir da notificação do servidor, resultará a obrigatoriedade do seu retorno ao trabalho presencial nos seguintes prazos:

I – 30 (trinta) dias, nas hipóteses dos incisos II e III do art. 20;

II – 15 (quinze) dias, na hipótese do inciso IV do art. 20.

Parágrafo único. O servidor que retornar ao trabalho presencial poderá ser convocado para avaliação por parte do Comitê (Tocantins, 2020, p. 78).

Extrai-se, normativa ainda mais restritiva que a nacional quanto àqueles que poderão desempenhar o teletrabalho, se tratando de retrocesso na perspectiva já trabalhada, ao mesmo tempo em que demonstra preocupação mínima com o prazo de retorno de servidores, demonstrando avanço neste ponto.

Em conclusão ao presente capítulo e apenas a título de informação, o Conselho Nacional de Justiça disciplina internamente o teletrabalho e os setores de aferição e acompanhamento dos processos junto à Instrução Normativa nº 98/2024, com regras para o teletrabalho e trabalho híbrido, não apresentando pontos de relevância para o escopo do presente trabalho.

8 CONCLUSÃO

Em linhas gerais, em uma perspectiva geral e primaria, podemos observar que o teletrabalho é uma ferramenta organizacional de extrema relevância, em especial para o serviço público, porém, ainda encontrando diversas resistências, muitas delas injustificadas.

Quando nos aprofundamos no tema, conseguimos observar que o teletrabalho, quando corretamente aplicado reforça os aspectos inerentes dos indivíduos aptos, trazendo melhora na qualidade de vida e bem-estar a este servidor, ampliando sua produtividade média, trazendo, assim, resultados que serão sentidos pelo administrado, destinatário final do trabalho desenvolvido pelo Poder Judiciário.

Importante trazer a reflexão quanto a este primeiro ponto de que, nem todos os servidores possuem aptidão para desenvolver suas atividades remotamente, seja por falta de habilidades, tais como a organização do ambiente de trabalho, o gerenciamento de atividades e a preocupação com a integração social, seja por questões alheias ao próprio trabalhador, como a ausência de estrutura laboral necessária para o desempenho satisfatório das atividades do trabalho.

Nesse contexto, compete à Administração propiciar a correta aferição, por meio de fatores técnicos, de quais servidores são, em regra, aptos ou não, a desempenhar suas funções remotamente e, dentre os que não se mostram aptidão, quais os fatores que levam a esta particularidade. Com este panorama inicial, é possível o desenvolvimento de habilidades, através de cursos de capacitação continuada, elevando-se a qualificação das equipes. Lado outro, no contexto de auxílio estrutural propriamente dito, como o fornecimento de maquinário, ou até mesmo, com a instituição de ajuda de custo para o pagamento de energia, água e internet, mostra-se necessário estudo individualizado de cada órgão, aferindo-se em uma escala de custo benefício, o que pode ser aprimorado.

Desta forma, conclui-se quanto a este elemento inicial que, nem todos possuem aptidão, mas dentre os que conseguem desempenhar satisfatoriamente suas tarefas diárias, o teletrabalho traz benefícios inúmeros. Aqui podemos fazer referência ao horário flexível de atividades, se adequando ao perfil biológico do indivíduo, propiciando que o labor se dê em seu horário de pico máximo de produtividade e concentração; O maior contato com familiares, vez que o trabalho remoto pode se dar e, majoritariamente é o que acontece, dentro da residência desse indivíduo. Assim, nos horários de descanso ou intervalos, o servidor estará em contato direto com as pessoas de seu convívio pessoal, trazendo maior conforto e bem estar; Atrelado ainda ao fator anterior, a economia de tempo com deslocamento, em

especial em ambientes urbanos mais caóticos, aumenta o período útil do dia para dedicação a atividades recreativas, convívio familiar e de preocupação com a saúde, majorando a qualidade geral de vida; Em um aspecto macro, o servidor se mostrará prestigiado e valorizado pela Administração, aumentando seus níveis de comprometimento com a missão institucional, com as lideranças do órgão e com o trabalho em si, aumentando a qualidade na prestação jurisdicional.

Ao teletrabalhador, por sua vez, competirá o aprimoramento constante e o cuidado diário de suas atividades, pois, conforme exaustivamente se reforça, o teletrabalho, nada mais é do que uma ferramenta, uma metodologia para desempenho das tarefas impostas ao servidor, devendo possuir o mesmo zelo e comprometimento de quando exerce a labor de forma presencial ou até mesmo híbrida.

Competirá ainda ao teletrabalhador a busca constante de integração com a equipe, mesmo que de forma remota, propiciando a troca de ideias, o desenvolvimento dos trabalhos e habilidades, bem como a atualização geral de informações. Em contrapartida, deverá se assegurar do sigilo profissional, em especial no uso de maquinário compartilhado com outros indivíduos, além de cuidar da ergonomia do ambiente em que desempenhará suas funções, evitando-se adoecimentos e, por óbvio, cuidar da saúde física e mental.

Aos gestores do teletrabalho, por sua vez, também terão benefícios com o desenvolvimento da política institucional de incentivo ao teletrabalho. Inicialmente, pode ser visto como um desafio, ou obrigação a mais a gestão dos planos de ação de teletrabalhadores, mas, em verdade, é uma falsa percepção. Em outras palavras, são as mesmas atividades já existentes, o que muda é a forma de execução e, sendo assim, não se trata de acréscimo de atividades, mas apenas de reorganização das funções já desempenhadas.

Em verdade, o que muda na rotina do gestor é a forma de integração da equipe, vez que deverá propiciar meios de circulação das informações, bem como a realização de reuniões com a utilização de ferramentas de tecnologia. Neste quesito, um importante papel do gestor é difundir a cultura do teletrabalho como forma de desempenho de atividades, minimizando ou evitando qualquer forma de discriminação ou preconceito com o servidor remoto.

Esse ponto merece especial atenção, vez que, em muitos ambientes em que a cultura do teletrabalho não é consolidada ou bem administrada, temos a falsa percepção de que se trata de um benefício, ou vantagem ao servidor que desempenha suas atividades remotas. Conforme verificamos ao longo dos estudos e apontamentos trazidos ao longo do presente texto, verificamos que se trata até mesmo de um ônus na atual forma de desempenho das

atividades, com aumento de despesas em geral e, nos termos da atual normativa, com aumento de volume de trabalho.

De efeito, mesmo com o avanço nas mudanças que serão propostas ao fim do presente trabalho, verifica-se uma relação de ganhos mútuos pela Administração e Servidor, não se tratando em benefícios propriamente ditos, mas de tão somente ferramentas para desempenho de funções, com o objetivo final de melhoria da prestação jurisdicional. Ademais, conforme se verifica da atual normativa, em setores em que o teletrabalho não poderá ser amplamente utilizado, deverá existir o revezamento de equipe, a fim de que todos os interessados possam exercer suas funções remotamente, arcando com ônus e deveres e dos ganhos na qualidade de vida em geral.

Lado outro, no que se refere à Administração propriamente dita, deverá constantemente promover a conscientização da sociedade, em especial para o desaparecimento do estigma que paira sobre servidores em trabalho remoto de que não estão de fato trabalhando ou que são, de alguma forma, empregos “fantasmas”. Tal conscientização passa pela difusão de informações claras e de forma contínua, em nítida homenagem e aplicação do Princípio Constitucional da Publicidade, o qual norteia todo o serviço público.

Por fim, mas não menos importante, conforme podemos concluir da integração das teorias e projetos desenvolvidos nas diversas áreas aqui desenvolvidas, o teletrabalho pode e deve ser utilizado como ferramenta de integração e desenvolvimento, institucional e pessoal dos servidores.

Os índices gerais de produtividade demonstram aumento, quando analisado setores aptos ao teletrabalho, melhorando, os níveis de satisfação pessoal e dedicação dos servidores, além da diminuição geral de gastos pela Administração, servindo, pois, como uma das formas de cumprimento ou auxílio neste, da Agenda 30.

Cumprir reforçar que o grande beneficiário da correta utilização do instituto do teletrabalho é a própria comunidade. O jurisdicionado terá, com a elevação dos índices do Poder Judiciário, processos com tramitação mais célere, em respeito à regra constitucional da eficiência administrativa.

REFERÊNCIAS

- BBC New Brasil, 2018. **O que é cronotipo:** e por que você precisa saber. 4 ago. 2018. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-45029532>. Acesso em: 25 jan. 2025.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, 13 Região. **Operador de telemarketing que sofreu acidente de trabalho em home office tem indenização por dano moral concedido.** João Pessoa: Tribunal Regional do Trabalho, 6 fev. 2025. [não paginado]. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/operador-de-telemarketing-que-sofreu-acidente-de-trabalho-em-home-office-tem-indenizacao-por-dano-moral-concedida>. Acesso em: 25 jun. 2025.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, [2024a]. [não paginado]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 jan. 2025.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, 9 Região. **Operador de telemarketing que sofreu acidente de trabalho em home office tem indenização por dano moral concedido.** Curitiba: Tribunal Regional do Trabalho, 27 ago. 2024. [não paginado]. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/noticias.xhtml?id=8843928>. Acesso em: 25 jan. 2025.
- BRASIL. Senado Federal. **Pesquisa do DataSenado [...]**. Brasília, DF: Senado Federal, 2020. [não paginado]. Disponível em: [https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/10/02/pesquisa-do-datasenado-aponta-aumento-da-produtividade-em-decorrencia-do-teletrabalho-na-pandemia#:~:text=Al%C3%A9m%20de%20uma%20maior%20produtividade,para%20a%20fam%C3%ADlia%20\(24%25](https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/10/02/pesquisa-do-datasenado-aponta-aumento-da-produtividade-em-decorrencia-do-teletrabalho-na-pandemia#:~:text=Al%C3%A9m%20de%20uma%20maior%20produtividade,para%20a%20fam%C3%ADlia%20(24%25). Acesso em: 25 jan. 2025.
- BRASIL. Senado Federal. **Sobre DataSenado.** Brasília, DF: Senado Federal, [2004]. [não paginado]. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/datasenado/sobre>. Acesso em: 25 jan. 2025.
- CATANĂ, Stefan-Alexandru *et. al.* Impacto do teletrabalho no bem-estar e na produtividade: uma análise de cluster dos funcionários romenos graduados. *Front Psychol.*, v. 25, n. 13, 25 fev. 2022. DOI: 10.3389/fpsyg.2022.856196. Disponível em: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8914228>. Acesso em: 25 jan. 2025.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Meta:** Justiça Estadual. Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça, 2025. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/gestao-estrategica-e-planejamento/metas/justica-estadual/>. Acesso em: 29 jun. 2025.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Entidades avaliam evolução do teletrabalho na magistratura pós-pandemia.** Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/entidades-avaliam-evolucao-do-teletrabalho-na-magistratura-pos-pandemia/>. Acesso em: 29 jun. 2025.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 313, de 19 de março de 2020.** Estabelece, no âmbito do Poder Judiciário, regime de Plantão Extraordinário [...]. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2020a. Disponível em:

<https://atos.cnj.jus.br/files/original221425202003195e73eec10a3a2.pdf>. Acesso em: 29 jun. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016.**

Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça, 2016. Disponível em:

<https://www.26notas.com.br/blog/?p=12299>. Acesso em: 29 jun. 2025.

ESPÍRITO SANTOS. **Saiba como as empresas podem se proteger de vazamento de dados.** [2025]. Disponível em: [https://prodest.es.gov.br/saiba-como-as-empresas-podem-se-proteger-de-vazamento-de-](https://prodest.es.gov.br/saiba-como-as-empresas-podem-se-proteger-de-vazamento-de-dados#:~:text=Com%20o%20trabalho%20remoto%2C%20os,e%20colaboradores%20estejam%20totalmente%20protegidos)

[dados#:~:text=Com%20o%20trabalho%20remoto%2C%20os,e%20colaboradores%20estejam%20totalmente%20protegidos](https://prodest.es.gov.br/saiba-como-as-empresas-podem-se-proteger-de-vazamento-de-dados#:~:text=Com%20o%20trabalho%20remoto%2C%20os,e%20colaboradores%20estejam%20totalmente%20protegidos). Acesso em: 29 jun. 2025.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa.** Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

HABERMAS, Jürgen. **Facticidade e validade. contribuições para uma teoria discursiva do direito e da democracia.** 2. ed. São Paulo: Editora UNESP, 2020.

HOCHMAN, B. *et al.* Desenhos de pesquisa. **Acta Cirurgica Brasileira**, v. 20, n. suppl 2, p. 2–9, 2005. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/acb/a/bHwp75Q7GYmj5CRdqsXtqbj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 25 jan. 2025.

LEITE, A. L.; LEMOS, D. DA C.; SCHNEIDER, W. A. Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. **Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 17, n. 3, p. 186-209, 20 dez. 2019. Disponível em:

https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/49159/1/2019_art_alleite.pdf. Acesso em: 20 jun. 2023.

LINHARES, M. G. S. 4 em cada 10 executivos admitem fingir produtividade no trabalho. **Revista Forbes**, 16 set. 2024. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2024/09/4-em-cada-10-executivos-admitem-fingir-produtividade-no-trabalho>. Acesso em: 20 jun. 2025.

MELE, V.; BELLÉ, N.; CUCCINIELLO, M. Thanks, but no thanks. Preferences towards teleworking colleagues in public organizations. **Journal of Public Administration Research and Theory**, v. 31, n. 4, p. 1–31, 29 out., 2021. Disponível em:

<https://academic.oup.com/jpart/article/31/4/790/6259331>. Acesso em: 20 jun. 2023.

MILL, Jhon Stuart. **O Utilitarismo.** Tradução Alexandre Braga Massela. 2. ed. São Paulo: Iluminuras, 2020.

MTE. **Fatores de risco psicossociais.** Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/inclusao-de-fatores-de-risco-psicossociais-no-gro-comeca-em-carater-educativo-a-partir-de-maio>. Acesso em: 20 ago. 2025.

OIT. **Trabalho digno.** 20 nov. 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/trabalho-digno>. Acesso em: 20 jun. 2023.

OMS. **Declaração do novo coronavírus como situação de pandemia**. 2020. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2020/03/1706881>. Acesso em: 20 jun. 2023.

ONU. **Os objetivos de desenvolvimento sustentável no Brasil**. 2025. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 20 jun. 2025.

ONU. **Os objetivos de desenvolvimento sustentável no Brasil**. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 20 jun. 2025.

ROCHA, C. T. M. da; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152–162, 2018. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/54516>. Acesso em: 27 jun. 2023.

RODÃO, J. M. L. “Quiet quitting” e a práxis silenciada das novas gerações. **Trabalho Necessário**, v. 21, n. 46, set./dez. 2023. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/58493/35525>. Acesso em: 15 abr. 2025.

SILVA, S. O. Pensamento sistêmico e gestão por processos: uma revisão sistemática. *In*: CONGRESSO BRASILEIRO DE SISTEMA, 8., 2012. **Anais [...]**. 2012. Disponível em: <https://www2.unifap.br/furtado/files/2017/04/artigo1.12.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2025.

SILVA, F. C.; FERNANDES JÚNIOR, A. R. **O teletrabalho e sua implementação no serviço público: perspectivas e desafios**. 2017. Disponível em: https://www.egpa.pa.gov.br/sites/default/files/12-_o_teletrabalho_e_sua_implementacao_no_servico_publico_ananias_r_fernandes_junior.pdf. Acesso em: 15 abr. 2025.

TOCANTINS. Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins. Plano de logística sustentável. Água e esgoto. Palmas-TO: Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins, 2024. Disponível em: <https://bi.tjto.jus.br/extensions/TJTO-PainelPLS/agua-e-esgoto.html>. Acesso em: 16 abr. 2025.

TOCANTINS. Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins. Plano de logística sustentável. **Gasto com energia elétrica**. Palmas-TO: Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins, 2021. Disponível em: <https://bi.tjto.jus.br/extensions/TJTO-PainelPLS/energia-eletrica.html>. Acesso em: 16 abr. 2025.

TOCANTINS. Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins. Portaria-conjunta Nº 001, de 13 de março de 2020. Recomenda a adoção de medidas temporárias de prevenção ao contágio pelo novo coronavírus (COVID-19) e dá outras providências. Palmas-TO: Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins, 13 mar. 2020. **Diário Oficial do Estado do Tocantins**, Ano XXXII, nº 4698, Palmas-TO, p. 76-79, terça-feira, 17 de março de 2020. Disponível em: <https://www.tjto.jus.br/diario/diariopublicado/3696.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2025.

WERLE, Denilson Luis. Razão e democracia: uso público da razão e política deliberativa em Habermas. **Revistas Trans/Form/Ação**, Marília, v. 36, p. 149-176, 2013. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/transformacao/article/view/2938/2261>. Acesso em: 22 jun. 2023.

APÊNDICE A – PROPOSTA DE RESOLUÇÃO

CONSIDERANDO que a Administração Pública deve ser pautada pela eficiência, nos termos do Artigo 37, da Constituição Federal;

CONSIDERANDO a necessidade e adequação à publicidade dos atos da Administração Pública, nos termos do Artigo 37, da Constituição Federal;

CONSIDERANDO os compromissos internacionais com o emprego decente e a melhoria das instituições, consubstanciados nos objetivos de desenvolvimento sustentável nº 8 e 16, da AGENDA 30, da Organização das Nações Unidas;

CONSIDERANDO que o aprimoramento da gestão de pessoas é um macrodesafio do Poder Judiciário, a teor da Resolução CNJ 198/2014, o que compreende a necessidade de motivar e comprometer as pessoas, bem como buscar a melhoria do clima organizacional e da qualidade de vida dos(as) servidores(as) e magistrados(as);

CONSIDERANDO que o avanço tecnológico, notadamente a partir da implantação do processo eletrônico, possibilita o trabalho remoto ou à distância;

CONSIDERANDO as vantagens e benefícios diretos e indiretos resultantes do teletrabalho para a Administração, para o(a) servidor(a) e o magistrado(a) e para a sociedade;

CONSIDERANDO os aspectos inerentes à psicologia do trabalho e organizacional;

CONSIDERANDO que a Lei 12.551/2011 equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos;

CONSIDERANDO as experiências bem sucedidas do uso do teletrabalho no Poder Judiciário ao longo dos últimos anos;

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentar o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, a fim de definir critérios e requisitos para sua prestação;

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º As atividades de servidores(as) e magistrados(as) dos órgãos do Poder Judiciário podem ser executadas fora de suas dependências, de forma remota, sob a denominação de teletrabalho, ou de forma parcialmente externa, sob a denominação de trabalho híbrido, observadas as diretrizes, os termos e as condições estabelecidos nesta Resolução.

Parágrafo único. Não se enquadram no conceito de teletrabalho as atividades que, em razão da natureza do cargo ou das atribuições da unidade de lotação, são desempenhadas externamente às dependências do órgão.

Art.2º Para os fins de que trata esta Resolução, define-se:

I – teletrabalho: modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos;

II – trabalho híbrido: modalidade de trabalho realizada parcialmente de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos;

III – unidade: subdivisão administrativa do Poder Judiciário, dotada de gestor(a), podendo compreender uma ou mais áreas de atuação do órgão, desde que correlacionadas;

IV – gestor(a) da unidade: magistrado(a), servidor(a) ocupante de cargo em comissão, ou servidor(a) efetivo, desde que compatível com suas funções, responsável pelo gerenciamento da unidade;

V – chefia imediata: magistrado(a), servidor(a) ocupante de cargo em comissão ou função comissionada de natureza gerencial, ou servidor(a) efetivo, desde que compatível com suas funções, o qual se reporta diretamente outro servidor(a) com vínculo de subordinação.

Art.3º São objetivos do teletrabalho e do trabalho híbrido:

I – aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho de magistrados (as) e servidores(as);

II – promover mecanismos para atrair magistrados(as) e servidores(as), motivá-los e comprometê-los com os objetivos da instituição;

III – economizar tempo e reduzir custo de deslocamento de magistrados(as) e servidores(as) até o local de trabalho;

IV – contribuir 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;

V – ampliar a possibilidade de trabalho aos magistrados(as) e servidores(as) com dificuldade de deslocamento;

VI – aumentar a qualidade de vida de magistrados(as) e servidores(as);

VII – promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;

VIII – estimular o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação;

IX – respeitar a diversidade de magistrados(as) e servidores(as);

X – considerar a multiplicidade das tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho para a concepção e implemento de mecanismos de avaliação e alocação de recursos.

Art. 4º A realização do teletrabalho ou do trabalho híbrido é facultativa, a critério dos órgãos do Poder Judiciário e de gestores(as) das unidades, e restrita às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho, não se constituindo, portanto, direito ou dever do(a) magistrado(a) e servidor(a).

CAPÍTULO II

DOS REQUISITOS E CONDIÇÕES PARA A REALIZAÇÃO DO TELETRABALHO E DO TRABALHO HÍBRIDO

Art. 5º Para adesão ao teletrabalho ou trabalho híbrido, o(a) servidor(a) deverá instruir processo administrativo com o Termo de Compromisso individualizado que contenha as atividades que serão desenvolvidas pelo(a) servidor(a), a pactuação de metas de desempenho diário, semanal ou mensal, acordadas com a chefia imediata e alinhadas ao Planejamento Estratégico do órgão vinculado, firmado pelo(a) servidor(a), chefia imediata e gestor(a) da unidade organizacional, quando se tratar de pessoas diversas, observadas as seguintes diretrizes:

I – poderão pleitear o teletrabalho, ou o trabalho híbrido, todos os(as) servidores(as) e magistrados(as), inclusive para residir fora da sede de jurisdição do tribunal, desde que no interesse da Administração, não reste prejudicado o bom andamento das atividades, aferível no caso em concreto e que as questões de ordem de capacitação, saúde, técnicas e de habilidades indiquem como adequado o uso do trabalho remoto.

II – a quantidade de servidores(as) e magistrados(as), bem como as atividades que poderão ser executadas em regime de teletrabalho será definida por proposta da Comissão de Gestão do Teletrabalho de cada órgão, devidamente justificada e observada peculiaridades de cada setor e a efetiva prestação jurisdicional e aprovada por ato de sua respectiva Presidência ou órgão especial, de acordo com o regimento interno de cada Tribunal de Justiça.

III – em setores em que ocorrer limitação ao quantitativo de teletrabalhadores ou trabalhadores híbridos, competirá à Administração proporcionar revezamento entre os mesmos, para fins de regime de teletrabalho;

IV – será mantida a capacidade plena de funcionamento dos setores em que haja atendimento ao público externo e interno em qualquer hipótese.

§ 1º O regime previsto neste ato não deve obstruir o convívio social e laboral, a cooperação, a integração e a participação do(a) servidor(a) ou magistrado(a) em regime de teletrabalho ou de trabalho híbrido, nem embaraçar o direito ao tempo livre.

§ 2º Recomenda-se que os órgãos do Poder Judiciário fixem quantitativo mínimo de dias por ano para o comparecimento do(a) servidor(a) à instituição, para que não deixe de vivenciar a cultura organizacional ou para fins de aperfeiçoamento, no caso de não estar em regime de trabalho híbrido.

§ 3º As unidades de saúde e de gestão de pessoas deverão auxiliar na seleção dos(as) servidores(as) e magistrados(as), avaliando, entre os interessados, aqueles cujo perfil se ajuste melhor à realização do teletrabalho.

§ 4º A participação dos(as) servidores(as) indicados pelo gestor da unidade condiciona-se à aprovação formal da Presidência do órgão ou de outra autoridade por ele definida.

§ 5º Aprovados os participantes do teletrabalho, o(a) gestor(a) da unidade comunicará os nomes à área de gestão de pessoas, para fins de registro nos assentamentos funcionais.

§ 6º O(a) servidor(a) em regime de teletrabalho pode, sempre que entender conveniente ou necessário, e no interesse da Administração, prestar serviços nas dependências do órgão a que pertence.

§ 7º Os órgãos do Poder Judiciário disponibilizarão no seu sítio eletrônico, no Portal da Transparência, os nomes dos servidores que atuam no regime de teletrabalho, com atualização mínima semestral.

§ 8. O(a) servidor(a) que estiver no gozo de licença por motivo de afastamento de cônjuge ou companheiro(a), previsto no art. 84 da [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#) ou em legislação específica, caso opte pela realização do teletrabalho, deverá dela declinar, para voltar ao exercício efetivo do cargo.

§ 9. Fica expressamente autorizado o teletrabalho para os(as) servidores(as) e magistrados(as) do Poder Judiciário no exterior desde que no interesse da Administração e sem que ocorra qualquer prejuízo ao desenvolvimento dos trabalhos, atendimento ao público e aos objetivos institucionais.

Art. 6º O teletrabalho e o trabalho híbrido serão precedidos de curso de capacitação, que deverá ser realizado pelo(a) interessado(a) e pelo(a) gestor(a) imediato, o qual deverá abarcar, minimamente, diretrizes institucionais, estruturação do plano de ação e relatórios de produtividade, direitos e deveres dos envolvidos, aspectos relacionados à saúde e convívio institucional, ergonomia e questões técnicas de maquinário/equipamentos.

Art. 7º 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(a) são requisitos para início do teletrabalho ou do trabalho híbrido.

§ 1º Os(as) gestores(as) 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 Em se tratando de magistrados(as), a estipulação de metas de desempenho, realização de audiências presenciais e remotas, formas de atendimento ao público, além do cumprimento das diretrizes institucionais e metas do Conselho Nacional de Justiça, serão encaminhadas à Presidência do Tribunal, ou órgão especial definido pelo respectivo Regimento Interno, os quais deliberarão sobre a possibilidade e eventuais ajustes, caso necessário.

§3º Definido o teletrabalho ou trabalho híbrido disposto no §2º deste artigo, o(a) magistrado(a) solicitante deverá encaminhar relatório trimestral à autoridade concedente, atestando o cumprimento do determinado no plano de ação individual.

§4º No que se refere ao §2º deste artigo, fica dispensado o curso preparatório à Presidência da Corte ou aos membros do órgão especial, devendo o mesmo ser realizado e comprovado tão somente pelo requerente.

§ 5º A meta de desempenho estipulada aos servidores em regime de teletrabalho ou híbrida será proporcional à dos servidores que executam mesma atividade nas dependências do órgão.

§ 6º O plano de trabalho a que se refere o caput deste artigo deverá contemplar:

I – a descrição das atividades a serem desempenhadas;

II – as metas a serem alcançadas;

III – a periodicidade de comparecimento ao local de trabalho para exercício regular de suas atividades;

IV – nos casos em que couber, o cronograma de reuniões com a chefia imediata e/ou gestor(a) do teletrabalho para avaliação de desempenho, bem como eventual revisão e ajustes de metas;

§ 7º Salvo disposição em contrário, o teletrabalho ou trabalho híbrido será permitido pelo prazo de 2 anos, cabível sua renovação, sem prejuízo da extinção antecipada, no interesse da Administração, devidamente justificado, ou por iniciativa do(a) servidor(a) ou magistrado(a).

Art. 8º O alcance da meta de desempenho estipulada em regime de teletrabalho ou trabalho híbrido equivale ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho.

§ 1º Não caberá pagamento de adicional por prestação de serviço extraordinário para o alcance das metas previamente estipuladas.

§ 2º Na hipótese de atraso injustificado no cumprimento da meta, o(a) servidor(a) não se beneficiará da equivalência de jornada a que alude o caput deste artigo, cabendo ao órgão ou gestor(a) da unidade estabelecer regra para compensação, sem prejuízo do disposto nesta Resolução.

§ 3º Durante o regime de teletrabalho, o(a) servidor(a) ou magistrado(a) não fará *jus* ao pagamento de benefício de auxílio transporte e nem se sujeitará a eventual banco de horas. O disposto neste parágrafo aplica-se de forma proporcional ao trabalho híbrido.

Art. 9º São atribuições da chefia imediata, em conjunto com os(as) gestores(as) das unidades, acompanhar o trabalho dos(as) servidores(as) em regime de teletrabalho, monitorar o cumprimento das metas estabelecidas e avaliar a qualidade do trabalho apresentado.

Art. 10. Compete ao Comitê Gestor do Teletrabalho, a ser instituído por normativa interna de cada órgão:

I – verificar o cumprimento dos requisitos de adesão;

II – solicitar informações, quando necessárias, para melhor instrução do processo;

III – analisar e emitir parecer quanto ao plano de trabalho;

IV – emitir parecer sobre a possibilidade do teletrabalho;

V – padronizar procedimentos, modelos de formulários e relatórios;

VI – analisar os resultados apresentados e propor os aperfeiçoamentos necessários;

VII – apresentar relatórios anuais com descrição dos resultados auferidos e das propostas de melhoria.

VIII - propor ao Presidente do Tribunal de Justiça o quantitativo de servidores e as unidades que poderão executar suas atividades no regime de teletrabalho.

IX – elaborar estatística anual de execução do programa.

Art. 11. Constituem deveres do(a) servidor(a) em regime de teletrabalho e trabalho híbrido:

I – cumprir, no mínimo, a meta de desempenho estabelecida, com a qualidade exigida pela chefia imediata e pelo gestor da unidade;

II – atender às convocações para comparecimento às dependências do órgão, sempre que houver necessidade da unidade ou interesse da Administração;

III – manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos nos dias úteis;

IV – consultar diariamente a sua caixa de correio eletrônico institucional;

V – manter a chefia imediata informada acerca da evolução do trabalho e de eventuais dificuldades que possam atrasar ou prejudicar o seu andamento;

VI – reunir-se periodicamente com a chefia imediata para apresentar resultados parciais e finais e obter orientações e informações, de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos;

VII – retirar processos e demais documentos das dependências do órgão, quando necessário, somente mediante assinatura de termo de recebimento e responsabilidade, e devolvê-los íntegros ao término do trabalho ou quando solicitado pela chefia imediata ou gestor da unidade;

VIII – 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.

IX – realizar exame periódico anual, de acordo com as regras do órgão competente de saúde do tribunal, nos termos da [Resolução CNJ nº 207/2015](#).

§ 1º As atividades deverão ser cumpridas diretamente pelo servidor(a) 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(a) servidor(a) com partes ou advogados, vinculados, direta ou indiretamente, aos dados acessados pelo servidor(a) ou àqueles disponíveis à sua unidade de trabalho.

§ 3º Nas hipóteses dos incisos II e VI, o atendimento será feito preferencialmente por videoconferência; caso seja necessária a presença física do(a) servidor(a) da sede do órgão, será concedido prazo razoável para o comparecimento.

§ 4º O(a) servidor(a) deverá dispor de espaço físico, mobiliários e equipamentos próprios e adequados para a prestação do teletrabalho ou trabalho híbrido. Poderá o órgão, em análise discricionária, revogável a qualquer tempo, instituir formas de auxílio e de fornecimento temporário de equipamentos aos servidores em trabalho remoto.

§ 5º O(a) servidor(a) deverá apresentar declaração de que cumpre todos os requisitos para realizar o teletrabalho.

§ 6º O tribunal poderá vistoriar o local de trabalho, de forma presencial ou através de meios tecnológicos, que deverá permanecer adequado durante todo o período de realização do teletrabalho.

Art. 12. Verificado o descumprimento das disposições contidas nesta resolução ou em caso de denúncia identificada, o(a) servidor(a) deverá prestar esclarecimentos à chefia imediata, que os repassará ao gestor da unidade, o qual determinará a adequação ou a imediata suspensão do trabalho remoto.

§ 1º Além da temporária ou definitiva suspensão imediata do regime de teletrabalho conferido a servidor, a autoridade competente promoverá a abertura de procedimento administrativo disciplinar para apuração de responsabilidade.

§ 2º Em se tratando de magistrados(as), qualquer pessoa poderá, através dos canais oficiais da ouvidoria ou corregedoria local, por meio de reclamação identificada, apontar falhas na prestação jurisdicional adequada, sendo garantido o contraditório ao reclamado. Em havendo elementos mínimos de procedência, o(a) Ouvidor(a) Judiciário(a) ou Corregedor(a) de Justiça encaminharão os autos à Presidência da Corte ou órgão especial para deliberação quanto ao teletrabalho ou trabalho híbrido, sem prejuízo de eventual abertura de sindicância ou processo administrativo disciplinar.

§ 3º Em se verificando denúncia ou reclamação comprovadamente falsa, o caso será remetido à autoridade competente, a fim de que sejam apurados os fatos e aplicadas as medidas cabíveis.

§ 4º Será admitida denúncia ou reclamação anônimas, as quais conterão elementos mínimos a serem aferidos, sob pena de arquivamento preliminar.

§ 5º Além da temporária ou definitiva suspensão imediata do regime de teletrabalho conferido a magistrado, a autoridade competente promoverá a abertura de procedimento administrativo disciplinar para apuração de responsabilidade.

CAPÍTULO III

DO ACOMPANHAMENTO E CAPACITAÇÃO

Art. 13. Os tribunais promoverão o acompanhamento e a capacitação de gestores e servidores envolvidos com o regime de teletrabalho e trabalho híbrido, observando-se o mínimo de:

I – 1 (uma) entrevista individual, a cada ano de desempenho das atividades remotamente;

II – 1 (uma) oficina anual de capacitação e de troca de experiências para servidores em teletrabalho e respectivos gestores;

III – acompanhamento individual e de grupo sempre que se mostrar necessário.

§ 1º A entrevista individual ou a oficina anual serão feitas, preferencialmente, por videoconferência, podendo ser realizadas presencialmente em casos excepcionais, com a devida justificativa da Comissão de Gestão do Trabalho.

§ 2º Aplica-se esta artigo, no que couber, aos magistrados em teletrabalho, por decisão da Presidência da Corte ou órgão especial.

Art. 14. Os tribunais promoverão a difusão de conhecimentos relativos ao teletrabalho e de orientações para saúde e ergonomia, mediante cursos, oficinas, palestras e outros meios.

CAPÍTULO IV

DA EQUIPE DE TRABALHO REMOTO

Art. 15. 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.

§ 1º A Equipe de Trabalho Remoto poderá ser composta por magistrados e servidores lotados em quaisquer unidades jurisdicionais ou administrativas, inclusive pertencentes a tribunais diversos, 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 aos

Centros de Inteligência dos Tribunais envolvidos e, uma vez instituídas, deverão atuar de forma sinérgica e em cooperação com estes.

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 16. Compete às unidades de tecnologia da informação viabilizar o acesso remoto e controlado de servidores em regime de teletrabalho, ou trabalho híbrido, aos sistemas dos órgãos do Poder Judiciário, bem como divulgar os requisitos tecnológicos mínimos para o referido acesso.

Art. 17. O(a) servidor(a) ou magistrado(a) pode, a qualquer tempo, solicitar o seu desligamento do regime de teletrabalho ou trabalho híbrido.

Art. 18. O gestor da unidade ou a Presidência da Corte podem, a qualquer tempo, cancelar o regime de teletrabalho ou trabalho híbrido, para um ou mais servidores ou magistrados, justificadamente.

Art. 17. A Comissão de Gestão do Teletrabalho deverá ser composta, minimamente por:

I – 1 Desembargador(a) ou Ministro(a);

II – 1 Juiz(a) de Direito;

III – 1 servidor(a) da área de gestão de pessoas;

IV – 1 representante sindical ou, na ausência desta, da associação de servidores;

V – 1 servidor(a) da área de saúde;

VI – 1 servidor(a) da área da tecnologia da informação;

VII – 1 Juiz(a) ou servidor(a) representante da Corregedoria ou unidade afim;

§ 1º Os magistrados e servidores serão designados pela Presidência da Corte, ou órgão especial.

Art. 18. Os(as) gestores(as) das unidades participantes deverão encaminhar relatório à Comissão de Gestão do Teletrabalho, pelo menos a cada semestre, apresentando a relação de servidores que participaram do teletrabalho ou trabalho híbrido, as dificuldades observadas e os resultados alcançados.

Parágrafo único. Aplica-se o disposto neste artigo, no que couber, aos magistrados(as) em trabalho remoto.

Art. 19. Os órgãos do Poder Judiciário poderão editar atos normativos complementares, a fim de adequar e especificar a regulamentação da matéria às suas necessidades, devendo ainda, a cada dois anos, fazer avaliação técnica sobre o proveito da adoção do teletrabalho para a Administração, com justificativa, para o CNJ, quanto à conveniência de continuidade de adoção deste regime de trabalho.

Art. 20. Os órgãos do Poder Judiciário deverão avaliar o teletrabalho, anualmente, com o objetivo de analisar e aperfeiçoar as práticas adotadas.

Art. 21. Os órgãos do Poder Judiciário deverão encaminhar ao CNJ relatório sobre os resultados da avaliação mencionada no art. 20, visando à realização de eventuais melhorias nesta Resolução.

Art. 22. Revogam-se todas as disposições em contrário no tocante ao teletrabalho e trabalho híbrido tratados na presente Resolução.

Art. 23. Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

AUTORIDADE

APÊNDICE B – PESQUISA INSTITUCIONAL

**TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO TOCANTINS**

Palácio da Justiça Rio Tocantins, Praça dos Girassóis, sn - Bairro Centro - CEP 77015007 - Palmas - TO - <http://www.tjto.jus.br>
Tribunal de Justiça

Solicitação

Excelentíssima Senhora Desembargadora Presidente do Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins.

Informações para desenvolvimento de trabalho de mestrado.

FERNANDO ROBERTO MALHEIROS, aluno do **Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional Interdisciplinar em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos da Universidade Federal do Tocantins e Escola Superior da Magistratura Tocantinense**, orientado pelo professor **TIAGO GAGLIANO** e coorientado pelo professor **GUSTAVO PASCHOAL**, está desenvolvendo o projeto titulado **TELETRABALHO: UMA ANÁLISE DE EFICIÊNCIA NA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL E QUALIDADE DE VIDA DE SERVIDORES E MAGISTRADOS** e, para tanto, necessitará da coleta de dados referentes à produtividade e gastos com energia e água, no período compreendido entre 2019 e 2024, para servirem de subsídios aos resultados da pesquisa pretendida.

Salienta-se que o projeto em questão dispensa a apresentação ao Comitê de Ética vez que não trata de dados sensíveis de indivíduos, apenas busca o levantamento de dados institucionais objetivos. Ademais, o tratamento de dados obedecerá aos ditames legais da Lei Geral de Proteção de Dados, nos termos da LGPD – Lei nº 13.709/2018.

Por fim, reforça que o uso dos dados estará estritamente vinculado à finalidade acadêmica do estudo e pesquisa, sendo vedado qualquer uso diverso ou incompatível com as finalidades do programa de Mestrado acima mencionado.

Seguem em anexo os formulários assinados pelo Coordenador do Mestrado, professor Tarsis Barreto Oliveira.

Desde já, agradeço pela atenção e peço deferimento, com o consequente encaminhamento aos setores competentes para análise e levantamento dos dados.



Documento assinado eletronicamente por **Fernando Roberto Malheiros, Chefe de Gabinete de Desembargador**, em 14/05/2025, às 15:38, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no link <http://sei.tjto.jus.br/verifica/> informando o código verificador **6481317** e o código CRC **06BE73E1**.

25.0.000010833-5

6481317v2



Avenida Theotônio Segurado, Plano-Diretor Norte, AANE 40, QI 01, Lote 03.
CEP: 77006-332. Palmas-TO

(63) 3218-4247 | www.uft.edu.br/ppgpjdh | ppgpjdh@uft.edu.br

Pesquisa de Dados Técnicos, formulada no âmbito do Trabalho de Conclusão de Curso do Mestrado Profissional e Interdisciplinar em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos UFT/ESMAT, do aluno Fernando Roberto Malheiros, sob a orientação do Professor Doutor Tiago Gagliano Pinto Alberto e coorientado pelo Professor Doutor Gustavo Paschoal Teixeira de Castro Oliveira, intitulado **“TELETRABALHO: UMA ANÁLISE DE EFICIÊNCIA NA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL E QUALIDADE DE VIDA DE SERVIDORES E MAGISTRADOS”**, direcionada ao TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO TOCANTINS.

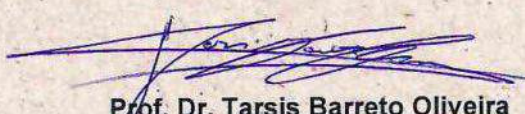
O presente Trabalho busca, junto à Presente Instituição, os seguintes dados estatísticos:

A) Produtividade dos Juízes de 1º grau de jurisdição deste Estado, em relação à Meta 1 CNJ, nos anos de 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024 (números absolutos e percentuais de cumprimento da meta);

B) Produtividade dos Desembargadores do Tribunal de Justiça deste Estado, em relação à Meta 1 CNJ, nos anos de 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024 (números absolutos e percentuais de cumprimento da meta);

C) Gastos, em números absolutos, com energia e água, nos anos de 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024 (em separado, se possível, 1º e 2º grau de jurisdição);

Dados de Identificação:	Dados de Identificação:
ORIENTANDO: FERNANDO ROBERTO MALHEIROS	ORIENTADOR: Tiago Gagliano Pinto Alberto
E-mail: frmalheiros@icloud.com	Telefone: 41 99213-2503
Telefone: 63 99912-2222	COORIENTADOR: Gustavo Paschoal Teixeira de Castro Oliveira
	Telefone: 63 98412-7071


Prof. Dr. Tarsis Barreto Oliveira

Coordenador – Mestrado Profissional e Interdisciplinar em Prestação
Jurisdicional e Direitos Humanos - PPGPJDH (UFT-ESMAT)

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS
CÂMPUS DE PALMAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
PRESTAÇÃO JURISDICIONAL E DIREITOS HUMANOS

Avenida Theotônio Segurado, Plano-Diretor Norte, AANE 40, QI
01, Lote 03. CEP: 77006-332. Palmas-TO
(63) 3218-4247 | www.uft.edu.br/ppgpjdh | ppgjpdh@uft.edu.br



CARTA DE APRESENTAÇÃO – PPGPJDH

Palmas-TO, 05 de Maio de 2025.

Prezada Sra. DESEMBARGADORA MAYSA VENDRAMINI ROSAL - Presidente do
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO TOCANTINS.

FERNANDO ROBERTO MALHEIROS, aluno do **Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional Interdisciplinar em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos da Universidade Federal do Tocantins e Escola Superior da Magistratura Tocantinense**, orientado pelo professor **TIAGO GAGLIANO** e coorientado pelo professor **GUSTAVO PASCHOAL**, está desenvolvendo o projeto titulado **TELETRABALHO: UMA ANÁLISE DE EFICIÊNCIA NA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL E QUALIDADE DE VIDA DE SERVIDORES E MAGISTRADOS** e, para tanto, necessitará da coleta de dados referentes à produtividade e gastos com energia e água, no período compreendido entre 2019 e 2024, para servirem de subsídios aos resultados da pesquisa pretendida.

Salienta-se que o projeto em questão dispensa a apresentação ao Comitê de Ética vez que não trata de dados sensíveis de indivíduos, apenas busca o levantamento de dados institucionais objetivos. Ademais, o tratamento de dados obedecerá aos ditames legais da Lei Geral de Proteção de Dados, nos termos da LGPD – Lei nº 13.709/2018.

Por fim, reforça que o uso dos dados estará estritamente vinculado à finalidade acadêmica do estudo e pesquisa, sendo vedado qualquer uso diverso ou incompatível com as finalidades do programa de Mestrado acima mencionado.

Segue, em anexo, o termo de solicitação de informações.

Dados de Identificação: ORIENTANDO: FERNANDO ROBERTO MALHEIROS E-mail: fmalheiros@icloud.com Telefone: 63 99912-2222	Dados de Identificação: ORIENTADOR: Tiago Gagliano Pinto Alberto Telefone: 41 99213-2503 COORIENTADOR: Gustavo Paschoal Teixeira de Castro Oliveira Telefone: 63 98412-7071
---	---

Prof. Dr. Tarsis Barreto Oliveira
Coordenador – Mestrado Profissional e Interdisciplinar em Prestação
Jurisdicional e Direitos Humanos - PPGPJDH (UFT-ESMAT)

UNIDADE GESTORA: 060100 - Funjuris
CLASSIFICAÇÃO ORÇAMENTÁRIA: 06010.02.122.1145.4204
NATUREZA DE DESPESA: 33.90.36
FONTE DE RECURSOS: 1760
DATA DA ASSINATURA: 4 de julho de 2025.

EXTRATO DE CONTRATO
DISPENSA DE LICITAÇÃO
PROCESSO 25.0.000001978-2
CONTRATO Nº 264/2025

CONTRATANTE: Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins

CONTRATADA: Casa Esmeralda – Ltda

OBJETO: Contratação de empresa especializada para confecção e fornecimento de vestes talares sendo: capas talares sob medida e sob demanda, para atender o Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins.

VALOR: O valor total estimado deste contrato é de R\$ 7.930,00 (sete mil novecentos e trinta reais), compreendendo todas as despesas e custos diretos e indiretos necessários à sua perfeita execução.

VIGÊNCIA: Este contrato terá vigência de 12 (doze) meses, contados da data de sua assinatura. Não haverá prorrogação contratual.

UNIDADE GESTORA: 060100 - Funjuris

CLASSIFICAÇÃO ORÇAMENTÁRIA: 06010.02.122.1145.4204

NATUREZA DE DESPESA: 33.90.30

FONTE DE RECURSOS: 1760

DATA DA ASSINATURA: 4 de julho de 2025.

Extratos

EXTRATO DO TERMO DE COMPROMISSO 52/2025

PROCESSO 24.0.000023535-7

COMPROMISSÁRIA: Márcia Hasimoto

OBJETO: Constitui objeto deste Termo o estabelecimento de obrigações a serem observadas pela COMPROMISSÁRIA no tratamento de dados pessoais aos quais tenha acesso por intermédio do TRIBUNAL para servirem de subsídio à elaboração de trabalho científico intitulado “Análise Textual das Decisões Proferidas e Colegiado do Tribunal de Justiça do Tocantins”, desenvolvido no âmbito do Programa de Pós-Graduação em Modelagem Computacional de Sistemas (PPGMCS), convênio TJTO/UFT/ESMAT.

DA VIGÊNCIA: O presente Termo tem natureza irrevogável e irretratável, permanecendo em vigor desde a data de sua assinatura até o fim do tratamento dos dados pela COMPROMISSÁRIA.

DATA DA ASSINATURA: 7 de julho de 2025

EXTRATO DO TERMO DE COMPROMISSO 43/2025

PROCESSO 25.0.000010833-5

COMPROMISSÁRIO: Fernando Roberto Malheiros

OBJETO: Constitui objeto deste Termo o estabelecimento de obrigações a serem observadas pelo COMPROMISSÁRIO no tratamento de dados pessoais aos quais tenha acesso por intermédio do TRIBUNAL para servirem de subsídio à pesquisa que realiza no âmbito do Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional Interdisciplinar em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos da Universidade Federal do Tocantins e Escola Superior da Magistratura Tocantinense, no projeto intitulado "Teletrabalho: uma análise de eficiência na prestação jurisdicional e qualidade de vida de servidores e magistrados".

DA VIGÊNCIA: O presente Termo tem natureza irrevogável e irretratável, permanecendo em vigor desde a data de sua assinatura até o fim do tratamento dos dados pelo COMPROMISSÁRIO.

DATA DA ASSINATURA: 7 de julho de 2025.

Termos de doação

EXTRATO DE TERMO DE DOAÇÃO

TERMO DE DOAÇÃO Nº 13/2025

PROCESSO 25.0.000003638-5

DOADOR: Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins.

**TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO TOCANTINS**

Palácio da Justiça Rio Tocantins, Praça dos Girassóis, s/n - Bairro Centro - CEP 77015007 - Palmas - TO - <http://www.tjto.jus.br>
Tribunal de Justiça

Termo de Compromisso Nº 43/2025 - PRESIDÊNCIA/DIGER/DIADM/DCC**TERMO DE COMPROMISSO QUE ENTRE SI
ESTABELECEM O TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DO TOCANTINS E FERNANDO
ROBERTO MALHEIROS.**

O **TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO TOCANTINS**, inscrito no CNPJ nº. 25.053.190/0001-36, com sede na Praça dos Girassóis, s/nº, Centro, Palmas/TO, neste ato representado por sua Presidente, a Excelentíssima Senhora Desembargadora **MAYSA VENDRAMINI ROSAL**, brasileira, portadora do RG nº 7XX.XX8 - SSP/GO, inscrita no CPF sob o nº 195.XXX.XXX-59, residente e domiciliada nesta Capital, doravante designado **TRIBUNAL** e, do outro lado, **FERNANDO ROBERTO MALHEIROS**, brasileiro, portador do RG nº MG - 12.XXXX.29 SSP/MG, inscrito no CPF sob o nº 054.XXX.XXX-70, doravante designado **COMPROMISSÁRIO**, resolvem celebrar o presente Termo de Compromisso, doravante denominado Termo, mediante as seguintes cláusulas e condições:

CLÁUSULA PRIMEIRA – DO OBJETO:

1.1. Constitui objeto deste Termo o estabelecimento de obrigações a serem observadas pelo **COMPROMISSÁRIO** no tratamento de dados pessoais aos quais tenha acesso por intermédio do **TRIBUNAL** para servirem de subsídio à pesquisa que realiza no âmbito do Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional Interdisciplinar em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos da Universidade Federal do Tocantins e Escola Superior da Magistratura Tocantinense, no projeto intitulado **"Teletrabalho: uma análise de eficiência na prestação jurisdicional e qualidade de vida de servidores e magistrados"**.

CLÁUSULA SEGUNDA – DA PROTEÇÃO DE DADOS:

2.1. O **COMPROMISSÁRIO** realizará o tratamento de acordo com todas as bases legais e regulamentares de proteção de dados aplicáveis, sobretudo em observância aos direitos fundamentais de liberdade, de privacidade e de livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural no que concerne ao tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais.

I - Por dados pessoais entendam-se todas as informações relacionadas à pessoa física identificada ou identificável;

2.2. O tratamento de dados pessoais pelo **COMPROMISSÁRIO** dar-se-á conforme as disposições da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 - Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD, Portaria nº 1864, de 30 de julho de 2021, que institui a Política Geral de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais, no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Tocantins, bem como as orientações e regulamentações pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados - ANPD e outros eventuais diplomas legais aplicáveis.

I - Por tratamento, recorra-se ao Art. 5º, X, da LGPD, que assim define como sendo qualquer operação realizada com dados pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração.

2.3. A finalidade do tratamento de dados:

I. A finalidade do tratamento dos dados pessoais no caso em questão deve ser acadêmica e legalmente respaldada, respeitadas as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados e da Política Geral de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais, no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Tocantins, os princípios da Administração Pública e os demais diplomas legais e regulamentares aplicáveis, e em especial a Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011).

2.4. No caso de necessidade de tratamento de dados pessoais em que se exija o consentimento, este deverá ser obtido pelo COMPROMISSÁRIO, previamente ao tratamento, perante o titular dos dados.

2.5. Responsabiliza-se o COMPROMISSÁRIO pela gestão dos dados pessoais necessários à realização da finalidade especificada no item 2.3, vedado o seu compartilhamento ou utilização para outra finalidade aqui não contemplada.

2.6. Os sistemas ou qualquer outro meio que servirão de base para armazenamento dos dados pessoais, devem estar alinhados com a legislação vigente e as melhores práticas, a fim de garantir efetiva proteção a estes.

2.7. As medidas de segurança adotadas pelo COMPROMISSÁRIO a fim de proteger os dados pessoais objeto de tratamento devem ser adequadas para evitar sua destruição, perda, alteração, divulgação, acesso não autorizado ou demais incidentes de segurança.

2.8. Os dados pessoais aos quais o COMPROMISSÁRIO tiver acesso serão tratados em seus respectivos ambientes.

2.9. Responderá rápida e adequadamente o COMPROMISSÁRIO, às solicitações de informação do TRIBUNAL relacionadas ao tratamento dos dados pessoais.

2.10. Em caso de incidente envolvendo dados pessoais, tais como perda, alteração, acesso não autorizado, destruição, entre outros, o COMPROMISSÁRIO informará imediatamente a ocorrência do incidente ao TRIBUNAL.

2.11. Não havendo mais necessidade de utilização dos dados pessoais, os partícipes interromperão o tratamento imediatamente, salvo expressa disposição em contrário, e, em no máximo 30 (trinta) dias, eliminarão completamente tais dados armazenados ou os entregarão aos titulares, conforme o caso, ressalvada a necessidade de mantê-los para cumprimento de obrigação legal.

2.12. Os casos omissos relacionados à LGPD deverão ser submetidos ao Comitê Gestor de Proteção de Dados Pessoais que apresentará proposta de solução à Presidência do TJTO.

CLÁUSULA TERCEIRA – DA PUBLICAÇÃO:

3.1. O Tribunal responsabilizar-se-á pela publicação do extrato do presente Termo de Compromisso no Diário da Justiça Eletrônico - DJE e art. 53, §3º, da Instrução Normativa TJ/TO 4/2023.

CLÁUSULA QUARTA – DA VINCULAÇÃO:

4.1. O presente Termo de Compromisso fica vinculado aos autos 25.0.000010833-5, bem como à Lei Federal nº. 14.133/2021, à Lei nº 13.709/2018 e aos demais normativos de direito público aplicáveis.

CLÁUSULA QUINTA – DA VIGÊNCIA:

5.1. O presente Termo tem natureza irrevogável e irretratável, permanecendo em vigor desde a data de sua assinatura até o fim do tratamento dos dados pelo COMPROMISSÁRIO.

CLÁUSULA SEXTA – DAS PENALIDADES:

6.1. O Descumprimento das obrigações estipuladas neste termo de compromisso pode ensejar a revogação da autorização, conferida o COMPROMISSÁRIO pelo TRIBUNAL, de tratamento dos dados pessoais obtidos por intermédio desse, sem prejuízo das demais sanções legais aplicáveis.

CLÁUSULA SÉTIMA – DO FORO:

7.1. O TRIBUNAL elige o foro de Palmas, no Estado do Tocantins, onde está localizada sua sede, para dirimir quaisquer dúvidas originadas do presente Termo, com renúncia expressa a qualquer outro, por mais privilegiado que seja.

E, por assim estarem justas e estabelecidas as condições, o presente Termo de Compromisso de Manutenção de Sigilo é assinado, para que surta seus efeitos legais, por meio de assinatura eletrônica, utilizando-se do Sistema Eletrônico de Informações - SEI.



Documento assinado eletronicamente por **Fernando Roberto Malheiros, Chefe de Gabinete de Desembargador**, em 07/07/2025, às 14:08, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Desembargadora Maysa Vendramini Rosal, Presidente**, em 07/07/2025, às 14:36, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no link <http://sei.tjto.jus.br/verifica/> informando o código verificador **6563423** e o código CRC **5F012EFF**.



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO TOCANTINS

Palácio da Justiça Rio Tocantins, Praça dos Girassóis, s/n - Bairro Centro - CEP 77001-002 - Palmas - TO - <http://www.tjto.jus.br>

PROCESSO 25.0.000010833-5
INTERESSADO
ASSUNTO

Informação Nº 23350 / 2025 - PRESIDÊNCIA/DIGER/DIFIN/ORCDIFIN

Em atenção a Decisão/Ofício nº 693/2025 (6501702), apresentamos abaixo os dados do item 3) gastos, em números absolutos, com energia e água, nos anos de 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024 (em separado, se possível, 1º e 2º grau de jurisdição).

ÁGUA E ESGOTO - Série Histórica do Gasto e Consumo						
Indicador	2019	2020	2021	2022	2023	2024
CA - Consumo de água (m³)	49.075	39.116	35.740	42.185	36.947	42.788,00
Indicador	2019	2020	2021	2022	2023	2024
GA - Gasto com água (R\$)	R\$ 818.487,41	RS 644.605,70	R\$603.430,16	R\$815.152,60	R\$ 784.846,94	R\$ 983.244,02

ENERGIA ELÉTRICA - Série Histórica do Gasto (R\$) e Consumo (kWh)						
Indicador	2019	2020	2021	2022	2023	2024
CEE - Consumo de Energia Elétrica (kWh)	6.749.735	5.072.134	5.008.166	5.676.757,71	5.968.797,23	6.333.004,45
Indicador	2019	2020	2021	2022	2023	2024
GEE - Gasto com energia elétrica (R\$)	RS4.870.494,25	R\$ 3.910.858,46	R\$ 4.085.737,84	R\$ 4.611.801,94	RS 4.938.415,60	R\$ 5.530.712,90
Uso de energia alternativa	0	0	RS 90.979,40	RS 283.154,30	R\$ 413.873,30	R\$ 676.731,85
kWhl – kWh injetados na rede de energia por sistemas de fontes alternativas (solar, eólica, térmica), em kwh.	-	-	-	-	-	306.476,00

Os dados foram extraídos do PLS - Plano de Logística Sustentável, do Poder Judiciário do Tocantins, nos sites <https://bi.tjto.jus.br/extensions/TJTO-PainelPLS-energia-elctrica.html> e <https://bi.tjto.jus.br/extensions/TJTO-PainelPLS/agua-c-csgoto.html>.

Ressaltamos que nos sites apresentados acima é possível a utilização de filtros por comarca.

A GD M.ROSAL para conhecimento.



Documento assinado eletronicamente por **Gizelson Monteiro de Moura, Diretor Financeiro**, em 30/05/2025, às 18:51, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no link <http://sei.tjto.jus.br/verifica/> informando o código verificador **6516515** e o código CRC **9033C4F3**.

Cumprimento da Meta 1 – Julgamento de Processos de Conhecimento Distribuídos no 1º e 2º Graus

Ano	Grau	Distribuídos*	Julgados	Cumprimento
2019	2º Grau	26.042	26.024	99,93%
	1º Grau	118.858	117.476	98,84%
2020	2º Grau	28.923	29.341	101,44%
	1º Grau	96.451	91.239	94,60%
2021	2º Grau	30.430	33.043	108,58%
	1º Grau	104.463	91.406	87,50%
2022	2º Grau	35.923	35.973	100,14%
	1º Grau	118.013	110.558	93,68%
2023	2º Grau	40.409	40.654	100,60%
	1º Grau	117.156	121.967	104,11%
2024	2º Grau	35.888	36.789	102,51%
	1º Grau	120.194	130.962	108,96%

Fontes: [Desempenho dos tribunais por Meta Nacional – 2018 a 2022](#)
[Metas Nacionais do Poder Judiciário 2023 e 2024](#)

Elaboração: TJTO / COGES / Assessoria de Estatística

* Distribuídos: Distribuídos + Entrada - Saída

1º Grau: Considera Justiça Comum, Juizados Especiais e Turmas Recursais