

Cadernos Jurídicos

Ano 22 - Número 59 - Julho/Setembro de 2021

Segurança jurídica e o Direito em tempos de pandemia



Escola Paulista da Magistratura
São Paulo, 2021

Home office e teletrabalho na pandemia de Covid-19: regulamentação com vantagens e desvantagens para a prestação de serviços judiciais

Heliana Hess¹

Juíza de Direito no Estado de São Paulo

Sumário: *Home office* e teletrabalho ou trabalho remoto diferenças. Breve histórico do teletrabalho e “home office” no Poder Judiciário. Regulamentação pelo CNJ. Regulamentação do Tribunal de Justiça de São Paulo. Jornada de trabalho remoto. Documentação virtual. Videoconferências. Estatísticas e produtividade. Vantagens de produtividade e tempo e desvantagens do isolamento social e trabalho remoto. Conclusão Bibliografia.

Palavras-chave: *Home office*. Teletrabalho. Pandemia. Resoluções CNJ e TJSP. Jornada de trabalho. Virtualização. Videoconferências. Produtividade. Software. Vantagens. Desvantagens.

Home office e teletrabalho diferenças

A pandemia de Covid-19, ou coronavírus, nos pegou de surpresa!

A vida era cheia de relações e presença. De repente, a partir de março de 2020 ela passou a ter um novo formato de trabalho e de relações sociais e familiares. Nada ficou como antes e nada será como está agora, porque a mudança e a adaptação a novos espaços de trabalho e maneiras de comunicação nas relações profissionais e sociais entrarão em nova fase de constante evolução.

O modelo de trabalho presencial modificou em tudo a forma do trabalho presencial para o *teletrabalho* ou “*home office*”, denominação linguística anglo-americana e usual².

Qual a diferença entre o “*home office*” e o teletrabalho ou trabalho remoto são nuances a serem analisadas.

O teletrabalho, mais restrito, foi regulamentado pela Lei 13.467/2017, com o objetivo de regulamentar a jornada de trabalho para o empregador:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho³ a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência).

¹ Mestre e doutora em Direito do Estado (USP) e pós doutora em Ciência Política (UNICAMP).

² A expressão “*home office*” será utilizada no texto porque é a forma que se denomina internacionalmente o trabalho em residência ou em qualquer outro lugar em que o usuário da web se encontre.

³ Lei 13.467/2017 que introduziu o conceito e regras de teletrabalho.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)⁴

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 1o Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 2o Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos⁵ e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado⁶. Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho⁷. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência).

Importa notar que a lei visa a proteger o empregado no regime que adota o teletrabalho, mas também regulamentar o contrato e a jornada de trabalho para a responsabilidade do empregador durante a execução remota de serviços.

Na CLT, artigo 62, inciso, não é abrangido pelo regime de controle de jornada em ponto, porque o que efetivamente importa é a produtividade do trabalho realizado em regime de teletrabalho (Lei 13.467/17).

Portanto, o teletrabalho é realizado em jornada flexível, com aditivo em seu contrato por período especificado pela empresa, diante da pandemia de Covid-19, em razão das circunstâncias especiais que afastam obrigatoriamente o convívio presencial para evitar a propagação da doença no ambiente de trabalho. Aliás, esta discussão tem trazido à

⁴ As regras do teletrabalho variam muito, podendo haver serviço híbrido de *home office* e na empresa, por meio de plantões.

⁵ O custo de compras de hardware e software e instalação de rede fica a cargo do empregador.

⁶ A indenização por compras destes equipamentos não é fonte de inclusão em descontos previdenciário e imposto de renda do trabalhador.

⁷ Esta iniciativa deverá ser introduzida para evitar as doenças mentais e físicas que acometem o trabalhador em sistema de “home office”, com produtividade, mas sem horário fixo para o trabalho.

discussão da responsabilidade do trabalhador por proporcionar um ambiente seguro, limpo, com higienização com produtos de limpeza e álcool gel, máscaras e distanciamento pessoal para evitar o contágio pelo coronavírus.

Porém, não há regulamentação para a aquisição de equipamentos de informática e nem a infraestrutura adequada para a realização do teletrabalho, nem ainda se regulamentou a forma como devem ser computadas as horas-extras e o custeio de melhores equipamentos para a tecnologia da informação. Nem mesmo no âmbito do Poder Judiciário, a questão de compra de equipamentos, como notebooks, vídeos em duplicidade, instalação de redes e conexão de internet mais avançadas para o ajuste com o software do Sistema de Automação Judicial (SAJ) ou o PJE dos Tribunais Regionais e Trabalhistas e Eleitoral ainda está em link de conexão para ajustar o teleambiente de trabalho.

A Convenção 155 da OIT dispõe sobre a aquisição de equipamentos de teletrabalho: *70: Teletrabalho, custeio e equipamento. O contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e sobre a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador.*

Neste sentido, para o teletrabalho o custo extraordinário com a aquisição de informática e aumento de conexão, necessárias para o desempenho da função, devem ficar a cargo de reembolso do empregador⁸.

Quanto ao denominado “home office”, a expressão anglo-americana passou a ser inserida em nosso vocabulário diário em razão da forma de trabalho em residência ou em qualquer lugar em que a pessoa esteja acessando a internet, como também pode ser no próprio ambiente de trabalho da empresa.

Por essa razão, o dever de cada empresa em proporcionar todo o material para o trabalho ser realizado com custeio de meios de informática e rede de computador.

Nesse sentido, discorrem Busnardo, Manfrin e Santos⁹ (2020):

Diante das explanações feitas, temos que o trabalho em home office nada mais é do que as exatas atividades que são realizadas dentro da empresa, porém em determinados dias, fora dela. Inclusive, mantém-se os horários e, por conseguinte, o controle de jornada. Assim sendo, é dever da empresa propiciar ao funcionário em home office o mesmo ambiente de trabalho que existe dentro da empresa. Logo, todo o material necessário para que o trabalho seja executado deve ser custeado pela empresa, e eventuais custos extras, como energia e internet, também devem ficar a cargo da empresa. Quanto a responsabilidade em eventual acidente de trabalho, diferentemente do teletrabalho, o home office já é um risco assumido pela empresa, pois conforme exposto, nessa modalidade de trabalho não há qualquer diferença na realização do trabalho nas dependências da empresa ou em casa, de modo que as disposições do contrato de trabalho se mantêm intactas.

⁸ O teletrabalho é mais custoso para o empregador que assume a jornada e o controle e todo o repasse de custos do equipamento, por regra já inserida na CLT.

⁹ Sistematizando a diferença entre teletrabalho e home office, tem-se o artigo: BUSNARDO, Leonardo Moretti; SANTOS, Marcos Rogério; MANFRIN, Jaqueline B.B. Sistematizando a diferença entre teletrabalho e home office. *Laure, Volpon e Defina Advogados*, Ribeirão Preto, 3 ago. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3gaNmwu>. Acesso em: 30 jan. 2021.

Portanto, a diferença é muito importante porque há delimitação de responsabilidade do empregador e do empregado.

No teletrabalho não é possível haver o controle de jornada, e o custeio de pode ser feito pelo empregador e a responsabilidade para o cumprimento das regras de acidente e segurança é do empregado, com aditivo em contrato de trabalho.

Já no sistema de trabalho do *home office*, em que a modalidade de trabalho é a distância, não há necessidade de elaborar contrato de trabalho, podendo haver o controle de jornada de trabalho por entrada e saída do sistema virtual e o sistema fica instituído pela política de trabalho da empresa por período delimitado.

A produtividade é fator que não se diferencia nas modalidades. O custeio dos equipamentos para acessar o *software da empresa* e o sistema de internet devem ser custeados e reembolsados pelo empregador e a produção é analisada ao final de cada mês ou jornada de trabalho, a critério da empresa.

Assim, as regras para as modalidades devem ser bem delimitadas, pois ambos os modos de trabalho vieram para ficar, diante de benefícios serão observados na produtividade e na qualidade de vida dos empregados e da economia de recursos pela empresa. Mas a definição clara de regras de cada uma das modalidades somente ficará mais consolidada com a jurisprudência trabalhista e previdenciária, inclusive de doenças e acidentes do trabalho.

Breve histórico do teletrabalho e “home office” no Poder Judiciário

O teletrabalho no Poder Judiciário teve seus primórdios com a possibilidade de trabalho remoto total ou parcial permitido aos servidores, fora da sede de jurisdição do Tribunal e no interesse da prestação do serviço público. Cada tribunal, dentro de sua esfera de competência administrativa e orçamentária e a partir da criação do Comissão de Gestão do Teletrabalho, pôde regulamentar a jornada dos servidores, mas não dos juizes, que ainda eram obrigados a comparecer diariamente ao gabinete, sob pena de responsabilidade, mormente de residir na Comarca, salvo autorização do tribunal (artigo 93, VII da CF). A regulamentação teve início com as mudanças introduzidas pela virtualização da prestação de serviços e do processo digital, já em 2013, com base na Resolução 70/2012 do CNJ. Para os planos estratégicos dos Tribunais, o Desembargador Ivan Sartori passou a implementar medidas efetivas para a informatização do TJSP, no plano estratégico do Tribunal de Justiça do biênio 2013/2014, revisado em 2014, para dar continuidade ao sistema de informatização de Justiça com o sistema de automação judicial (SAJ)¹⁰. A continuidade do planejamento estratégico para o TJSP de 2015/2020 foi seguida pelo Desembargador José Renato Nalini com amplificação do sistema de informatização dos ofícios de Justiça e dos Gabinetes, por meio do TIC e STI, que foram ampliados com eficiência de modo a atingir todos os setores¹¹.

Ressalta-se que o sistema SAJ já vinha sendo implementado desde a sua instalação (2005-2006), porém, as ferramentas de gestão do programa para Gabinetes e Varas e de

¹⁰ TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO – TJ-SP. *Planejamento Estratégico 2010-2014*. São Paulo: TJ-SP, [2010?]. Disponível em: <https://bit.ly/3iGvtCq>. Acesso em: 1 fev. 2021.

¹¹ TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO – TJ-SP. *Planejamento Estratégico 2015-2020*. São Paulo: TJ-SP, 2015. Disponível em: <https://bit.ly/3zmP9pA>. Acesso em: 1 fev. 2021. A meta 6 teve por objetivo a integrar os sistemas de 1º e 2º graus até 31/12/2020, vide o item 6 a 6.7 do link acima.

comunicação interna foram ampliadas com a dotação de novas plataformas. Estas metas visavam aumentar em 100% a virtualização dos processos digitais em todas as Varas, incluindo até as Execuções Fiscais e Criminais, como descritos nos objetivos 5, 6, 7 e 8 e 9.

A modernização do sistema de informática do Tribunal contou com a participação de equipes bem-geridas de assessores e de pessoal técnico do SAJ, atingindo o objetivo principal de uniformidade no sistema judicial digital nas Varas da Capital e do interior.

A pandemia de Covid-19 trouxe significativas mudanças para toda a prestação do trabalho em ambiente digital, que teve que ser expandido a partir de fevereiro e março de 2020 para todos a rede de computadores dos funcionários e juizes. Para tanto toda a estratégia foi feita por meio de comunicação digital do sistema Teams e Outlook com aperfeiçoamento constante do sistema de documentação do SAJ para permitir o *home office*. Estas plataformas e ferramentas modificaram a forma de atuação dos juizes e dos serventuários, que estavam aptos a realizar a prestação de serviços on-line, com computadores notebooks em seus *home offices*. Porém, muitos escreventes, técnicos e serventuários ficaram sem poder trabalhar no sistema, porquanto não dispunham de equipamentos de informática e de acesso à internet Wi-Fi para dar continuidade ao trabalho virtual. Esta adaptação até o presente momento ainda não foi solucionada, porque falta orçamento para compra ou ressarcimento das despesas com notebooks e monitores/vídeos e redes de informática, necessários para trabalho em ambiente remoto com a digitalização de processos, a visualização de autos digitais e a elaboração de atos processuais em ofícios virtuais.

Regulamentação do CNJ

A Justiça em Números do ano de 2019 (ano base de 2018) teve um perfil muito diferente dos relatórios Justiça em Números de 2020 (ano base 2019), o que pode ser observado nas estatísticas.

O Presidente do CNJ, Ministro Dias Toffoli, descreveu o ano de 2019 do seguinte modo:

A implantação do DataJud, já em fase de execução, irá permitir a extinção e simplificação de diversos cadastros e sistemas existentes, promovendo economia de recursos públicos e alocação mais produtiva da mão de obra existente. Com a base única, novos dados poderão ser coletados, os quais poderão subsidiar novas análises e diagnósticos. Essa inovação, fruto do trabalho incessante e dedicado da equipe do CNJ, permitirá um avanço ainda maior na gestão de dados do Poder Judiciário, em direção à política de dados abertos com base na ciência de dados e no suporte fornecido pelas novas tecnologias de informação. Assim, o Relatório Justiça em Números, a partir desta 16ª edição, também se encontra em processo de evolução em direção à maior transparência e eficiência, o qual culminará em melhorias em formato e conteúdo já a partir da próxima edição. Além dos relevantes avanços alcançados no último ano, o Relatório Justiça em Números 2020 apresenta também os gargalos da Justiça brasileira. A litigiosidade no Brasil permanece alta e a cultura da conciliação, incentivada mediante política permanente do CNJ desde 2006, ainda apresenta lenta evolução. Em 2019, apenas 12,5% de processos foram solucionados via conciliação. Em relação a 2018, houve aumento de

apenas 6,3% no número de sentenças homologatórias de acordos, em que pese a disposição do novo Código de Processo Civil (CPC), que, em vigor desde 2016, tornou obrigatória a realização de audiência prévia de conciliação e mediação. Conforme registrado no presente Relatório, aproximadamente 31,5% de todos os processos que tramitaram no Poder Judiciário foram solucionados. No entanto, as conclusões do Relatório Justiça em Números 2020 fornecem razões para otimismo, dando novo fôlego aos magistrados, aos servidores e aos demais trabalhadores do sistema de justiça para continuarem trabalhando com afinco em prol de um Judiciário melhor para a sociedade. O Poder Judiciário brasileiro caminha no rumo certo, ao se aprimorar em eficiência, transparência e responsabilidade, conforme evidenciado pela melhora sem precedentes nos seus indicadores de desempenho e produtividade. Quem ganha é o jurisdicionado e a sociedade brasileira como um todo, que podem contar com um Poder Judiciário cada vez mais comprometido com a realização efetiva da justiça e da paz social. Ministro Dias Toffoli Presidente do Conselho Nacional de Justiça.¹²

A primeira Resolução do CNJ que tratou de teletrabalho foi a Resolução nº 298, de 22 de outubro de 2019,¹³ que estabeleceu o teletrabalho integral ou parcial a todos os servidores dos tribunais, até mesmo fora da sede de jurisdição, inclusive no exterior, conforme o interesse da administração. A quantidade de servidores e as atividades e o tempo de trabalho foram definidos por órgão comissionado de cada Tribunal no âmbito de sua competência administrativa e financeira. Ficou estabelecido que a produtividade seria maior por parte daqueles que ficaram nas dependências do órgão, na proporcionalidade e razoabilidade de cada setor, mas que aqueles que optassem pelo teletrabalho não receberiam o auxílio-transporte e nem teriam direito ao banco de horas.

Ao aceitar este regime de teletrabalho, o servidor deverá já dispor de equipamentos e instalação de rede de computador adequados, sem haver indenização ou compensação por compra de equipamentos. Entrementes, a utilização de simples notebook ou de um computador de mesa, que já era comum, não ajuda na visão necessária de autos digitais, que requerem dois vídeos ou monitores para melhor desempenho dos atos processuais. Isso falta à maioria de servidores dos órgãos do Judiciário, que somente utilizam uma tela. Poderia ter sido feito uma cessão de monitor, sob responsabilidade do servidor e chefia, para melhorar esta condição de trabalho.

As comunicações devem ser feitas por videoconferência e por meio de plataformas eletrônicas de celular, como o WhatsApp, por sistema de e-mail ou por meio de canais intranet

Não se esperava, todavia, uma mudança tão radical em outubro de 2019. Porém, com o início do fechamento, ou melhor, do *lockdown*, determinado por cada Estado membro para evitar a propagação da Covid-19, o CNJ alterou esta resolução para adaptá-la a nova condição de trabalho, estendida a todos os servidores e magistrados.

¹² CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. *Justiça em Números 2020: ano base 2019*. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3xcDuYK>. Acesso em: 2 fev. 2021.

¹³ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. *Resolução nº 298, de 22 de outubro de 2019*. Brasília, DF: CNJ, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3gec13p>. Acesso em: 4 fev. 2021.

A Resolução nº 313, de 19 de março de 2020, estabeleceu o regime de Plantão Extraordinário do Judiciário no âmbito do Poder Judiciário para garantir o acesso à justiça no período emergencial, com a suspensão de todo trabalho presencial de todos e com a possibilidade de manutenção de plantões e serviços essenciais em cada tribunal.

Importante observar no artigo 2ª as atividades do plantão em cada Tribunal, com a suspensão presencial de atendimento aos advogados e com o afastamento da escala de plantão de todos os servidores e magistrados do grupo de risco.

Art. 2º O Plantão Extraordinário, que funcionará em idêntico horário ao do expediente forense regular, estabelecido pelo respectivo Tribunal, importa em suspensão do trabalho presencial de magistrados, servidores, estagiários e colaboradores nas unidades judiciárias, assegurada a manutenção dos serviços essenciais em cada Tribunal.

§ 1º Os tribunais definirão as atividades essenciais a serem prestadas, garantindo-se, minimamente:

I – a distribuição de processos judiciais e administrativos, com prioridade aos procedimentos de urgência;

II – a manutenção de serviços destinados à expedição e publicação de atos judiciais e administrativos;

III – o atendimento aos advogados, procuradores, defensores públicos, membros do Ministério Público e da polícia judiciária, de forma prioritariamente remota e, excepcionalmente, de forma presencial;

IV – a manutenção dos serviços de pagamento, segurança institucional, comunicação, tecnologia da informação e saúde; e

V – as atividades jurisdicionais de urgência previstas nesta Resolução.

§ 2º As chefias dos serviços e atividades essenciais descritos no parágrafo anterior deverão organizar a metodologia de prestação de serviços, prioritariamente, em regime de trabalho remoto, exigindo-se o mínimo necessário de servidores em regime de trabalho presencial.

As resoluções nº 314, de 20 de março de 2020, nº 317, de 30 de março de 2020, nº 318, de 7 de maio de 2020, e a Portaria nº 79, de 22 de maio de 2020, prorrogaram o serviço extraordinário enquanto perdurasse a pandemia.

As resoluções sobre a prorrogação da pandemia foram se estendendo até o presente momento, com a publicação da nº 322/2020

A possibilidade de videoconferências de conciliação e para apresentação e custódia de presos foi regulamentada pela Resolução nº 357, de 26 de novembro de 2020, as plataformas foram adaptadas por cada Tribunal (por meio da Res. nº 337, de 29 de setembro 2020) e regulamentou-se o Sistema Nacional de Videoconferência (Provimento nº 75, de 6 de setembro de 2018)¹⁴.

Importante notar que o CNJ aprovou em plenário o ato normativo, por meio da Resolução nº 345, de 9 de outubro de 2020, o “Juízo 100% Digital”¹⁵, que dispõe sobre a informatização do processo digital, de modo que todos os atos e processos sejam

¹⁴ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. *Atos Normativos*. Brasília, DF: CNJ, [2020]. Disponível em: <https://bit.ly/2RN9rYE>. Acesso em: 11 jun. 2021.

¹⁵ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. *Portaria nº 166, de 24 de agosto de 2010*. Brasília, DF: CNJ, 2010. Disponível em: <https://bit.ly/3waDxfx>. Acesso em: 11 jun. 2021.

realizados totalmente por meio eletrônico. A escolha é facultativa e será exercida pela parte demandante no momento da distribuição da ação, podendo a parte demandada opor-se a essa opção até o momento da contestação. “A Justiça 100% digital é optativa, mas acompanha a agilidade do mundo contemporâneo e traz benefícios para os advogados e para todos nós que visamos a duração razoável dos processos, que é um direito fundamental consagrado pela Emenda 45”, explicou o ministro Toffoli. O presidente destacou que, na modalidade do “Juízo 100% Digital”, as partes poderão requerer a participação na audiência por videoconferência em sala disponibilizada pelo Poder Judiciário. “As audiências e sessões ocorrerão exclusivamente por videoconferência, algo que temos feito durante a pandemia do coronavírus.”¹⁶

Haverá atendimento remoto durante todo o expediente forense, que será feito por meio de comunicação em plataformas digitais a serem implantadas pelos respectivos tribunais.

Para o conselheiro Rubens Canuto, a possibilidade de os tribunais executarem os atos exclusivamente por meio eletrônico e remoto será benéfico para o fluxo processual no Poder Judiciário:

*O Juízo 100% Digital será um grande avanço para a tramitação dos processos e vai colaborar com a efetividade jurisdicional e a celeridade processual, princípios que devem nortear os processos modernos. Isso mostra que o CNJ está em sintonia com a concepção do Novo Código do Processo Civil.*¹⁷

Destarte, implantado o juízo digital, haverá com certeza mudanças significativas na forma e na mentalidade de trabalho *home office* para todos os jurisdicionados, e para o Poder Judiciário, uma nova era.

Por fim, os dados de produtividade e de celeridade devem ser comunicados ao CNJ todos os anos para análise entre os órgãos de primeira e segunda instância, alimentando as estatísticas do Justiça em Números do Órgão Nacional do Judiciário.

Regulamentação do Tribunal de Justiça de São Paulo

A partir de março de 2020, com a expansão da pandemia do coronavírus em todo o Brasil e com o Plano de Contingência do Estado de São Paulo, o Tribunal de Justiça de São Paulo passou a emitir periodicamente provimentos para regulamentar o trabalho por meio de *home office* para todos os servidores e magistrados.

Os Provimentos iniciais do CSM nº 2545, de 16 de março de 2020, e os nºs 2546, 2547 e 2548, de 23 de março de 2020, até a edição do de nº 2551¹⁸, nos termos da Recomendação do CNJ nº 62, de 17 de março de 2020, deram início ao regime de plantão especial em trabalho remoto *home office*, para enfrentar a pandemia de Covid-19. A “quarentena” do governo estadual era seguida por meio de Provimentos do TJSP. Como não se esperava

¹⁶ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. Plenário aprova proposta para varas atuarem de modo 100% digital. CNJ, Brasília, DF, 6 out. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3gb7TRE>. Acesso em: 11 jun. 2021.

¹⁷ *Ibidem*.

¹⁸ TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO – TJ-SP. [TJ-SP inicia regime de plantão especial na próxima segunda]. TJ-SP, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3czJzXm>. Acesso em: 11 jun. 2021.

que a propagação do novo coronavírus fosse tão intensa, a sequência sempre de 15 em 15 dias foi sendo reiterada, com os provimentos na linha de estabelecer diretrizes para o trabalho remoto e regras para evitar aglomerações de pessoas e redução do contágio.

Jornada de trabalho remoto – Documentação virtual – Videoconferências – Estatísticas de produtividade

O Provimento nº 2545, de 16 de março de 2020,¹⁹ em seus *considerandos iniciais*, aborda a pandemia de Covid-19, a preocupação com o contágio pela presença fixa e a necessidade evitar a aglomeração, e, ao mesmo tempo, a necessidade de trabalho remoto e da continuidade da prestação essencial do serviço judicial, estabelecendo, deste modo, regras que suspendiam os prazos processuais, o atendimento ao público e as atividades internas das unidades judiciais e administrativas a partir de 16 de março de 2020, com número mínimo de funcionários em escritórios e plantões judiciais de juizes de primeiro grau. Além disso, foram estabelecidas regras de videoconferência de custódia de presos e de sessões das Câmaras, assim como afastados os serventuários e magistrados do grupo de risco e portadores de deficiência e comorbidades.

O trabalho remoto por meio do Sistema SAJ foi rapidamente aperfeiçoado para abranger todos os funcionários, magistrados, estagiários e demais terceirizados administrativos com a funcionalidade do sistema de software pelo Microsoft 365 instalado nos notebooks de todos os que podiam trabalhar em *home office*. Ademais, as assinaturas digitais e os atos processuais foram aperfeiçoados para agilizar o sistema SAJ com novas ferramentas por meio de videoconferência pelo Teams e por outras plataformas do sistema Office 365 que estabelecem conexões em todos os níveis e permitem tanto ao jurisdicionado como a advogados a comunicação remota em tempo real.

Embora alguns falhas e lentidão no Sistema SAJ tenham sido observadas, porque o sistema tem sido lento e com carregamento excessivo, o esforço da Presidência do Tribunal tem sido de muita valia para todos que operam neste sistema remoto de *home office*, assim como nas escolas da Magistratura (EPM) e do serventuário (EJUS).

Falta, no entanto, auxiliar os funcionários com aperfeiçoamento em TI constante para adquirirem monitores de vídeo e notebooks para a melhoria do trabalho remoto. A cessão de monitores sob responsabilidade seria uma opção muito válida para facilitar a leitura dos autos em sistema digital.

Todo este esforço tem sido bem produtivo e eficiente, como pode ser observado na notícia do jornal *Valor Econômico* de 7 de outubro de 2020²⁰:

A produção de atos processuais em trabalho remoto do Tribunal de Justiça de São Paulo (TJ-SP) alcançou o total de 16.670.854 no dia 4 deste mês. Os dados compreendem sentenças, acórdãos, despachos e decisões produzidos por magistrados e servidores de todas as unidades judiciais. A média é de mais de 83,3 mil atos diariamente, desde a implantação parcial do sistema de trabalho remoto em 16 de março –

¹⁹ TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO – TJ-SP. [E-mail institucional da Presidência para todos os serventuários, juizes e desembargadores]. São Paulo, 16 mar. 2020. 1 e-mail.

²⁰ TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO – TJ-SP. [Produção do TJ-SP]. TJ-SP, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3pNGnN5>. Acesso em: 7 fev. 2021.

estendido a toda a Corte no dia 25 de março – até domingo, dia 4. Mesmo com a retomada gradual do trabalho presencial escalonado, em 27 de julho, magistrados e servidores do maior Tribunal de Justiça mantêm a produção remota via web connection.

Em recente publicação sobre o trabalho remoto, o TJSP publicou a recente estatística sobre a produção no período de *home office* e a prestação de serviços judiciais com elevada produção por meio de *web connection*:²¹

Mais de 320 dias já se passaram desde que o Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP) instituiu o trabalho remoto como forma de conter o avanço do novo coronavírus (Covid-19). E, mesmo com esse desafio, de 16 de março a 31 de janeiro último, magistrados e servidores do maior Tribunal da América Latina produziram 25.426.743 atos processuais, entre sentenças, acórdãos, decisões e despachos – o que corresponde a 79 mil atos por dia.

A modalidade de trabalho remoto, a prestação jurisdicional é feita por web connection. Até o final de janeiro, foram contabilizados 41.306 usuários distintos e 6,35 milhões de conexões. O trabalho 100% remoto durou cerca de 4 meses, de 25 de março a 27 de julho. Apenas após a entrada das regiões na Fase 2 (laranja) do Plano São Paulo, o TJSP iniciou o retorno gradual das atividades presenciais, ainda com a maioria das equipes trabalhando remotamente:

Confira a produção de 1º e 2º Graus (de 16/3 a 31/1):

1º grau: Despachos = 8.274.386, Decisões Interlocutórias = 12.670.489 e Sentenças = 2.771.386

2º grau: Despachos = 795.396, Decisões monocráticas = 91.285, Acórdãos = 823.421

Além das atividades no sistema por web connection, os servidores também trabalham na organização das agendas, pesquisas, entre outras tarefas. O contato do público com o cartório é preferencialmente por e-mail, disponibilizados das unidades em (www.tjsp.jus.br/e-mail).

Também estão sendo realizadas audiências por videoconferência. O trabalho funciona em dias úteis, das 9h às 19h, e os plantões ordinários (aos finais de semana e feriados) também são remotos e recebem petição eletrônico das 9 às 13 horas. Serviços on-line também foram disponibilizados para auxiliar advogados e jurisdicionados que precisam do Judiciário. As iniciativas evitam o deslocamento e são uma forma de prevenir a disseminação da Covid-19. Veja mais informações sobre os serviços on-line do TJSP.

²¹ TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO – TJ-SP. [Tribunal de Justiça paulista produz 25,4 milhões de atos processuais durante a pandemia]. TJ-SP, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3ze679T>. Acesso em: 11 jun. 2021.

Vantagens de produtividade e de tempo e desvantagens do isolamento social e do trabalho remoto

A análise pontual da regulamentação e da prestação de serviços no período de Covid-19 ainda continua no curso deste trabalho. É certo que estaremos diante de um novo mundo e de um novo modelo de gestão de trabalho que se abre a partir do início de 2020 para todos que atuam na prestação de serviços judiciais.

O *home office* e o *teletrabalho* são modalidades de prestação de serviço do novo mundo virtual, que se descortina com evolução constante e imprevisível. Nesta esteira rolante, a cada dia enfrentamos constante desconexão e quedas do sistema remoto de internet e da conexão de plataformas virtuais que nos proporcionam tempo e produtividade. Mas, há também a constante vigilância, a interligação do trabalho em equipe e a necessária comunicação para estabelecer elos de redes e de sistemas de plataformas privados.

As *vantagens* dessa modalidade de trabalho são muitas. Podemos elencar da seguinte forma:

Infraestrutura digital e links de comunicação nacionais e internacionais: constitui na adaptação da organização de teletrabalho em equipe por meio da rede mundial de computadores em plataformas digitais, cada dia mais avançadas e com ferramentas inovadoras, que proporcionam agilidade na produção de trabalho, com identificação de partes e com análise de dados para a produção de atos em conjunto e em massa, como os atos judiciais e, até mesmo, decisões e sentenças padronizadas. A comunicação e a revolução do sistema digital permitirão a colaboração entre os Entes Estatais e a agilidade de troca de informações e dados, com a facilidade para todos os usuários. O conteúdo da forma e organização do sistema de trabalho com maior cooperação e feedback e a formatação de pastas digitais com o armazenamento em nuvem (One Drive, Google, iCloud, Dropbox etc.), permitirão a troca de dados e de atos de serviços mais rápida e com facilidade de acesso a todos, agilizando o serviço.

Os servidores públicos e privados deverão ser melhor instruídos e adaptados para as funções digitais, com cessão ou pagamento em ressarcimento de novos e modernos equipamentos para a prestação de serviços tanto no trabalho nos escritórios, quanto em *home office*, porque é necessário a visualização digital de documentos. As reuniões e tarefas podem ser transmitidas por meio de videoconferência entre a chefia e os funcionários.

Os servidores precisam ser instruídos sobre as doenças e acidentes de trabalho, como pausas e de intervalos para evitar doença mentais, de estresse, ansiedade, *burnout* etc, bem como sobre cuidados com a coluna e os membros superiores para evitar doenças osteoplásticas.

Ergonomia e modificação das condições e dos ambientes de trabalho: adaptação de ambientes *home office* em residências e nos gabinetes e escritórios mais estruturados para acolher a nova forma de organização, com economia de recursos de locais para os recursos humanos. A modernidade das instalações tanto em mobiliário, como em equipamentos mais ergométricos, com facilidades de transporte para qualquer ambiente ou localidade, facilitará a mobilidade de funcionários e a diminuição de tempo em grandes cidades em trânsito, em tráfego intenso de veículos que ocasiona a perda de tempo no percurso do trabalho e casa e vice-versa.

Ajustes entre a vida familiar e do trabalho: serão necessários ajustes na escala de trabalho para adaptar a vida familiar à prestação de serviços em *home office*. Se, por um lado, há vantagens para a vida em família, principalmente de pais e mães em época de filhos pequenos e em idade escolar, que precisam de ajuda nos deveres da escola, é, por outro, preciso mais disciplina nos horários de vida doméstica on-line para todos. A dinâmica familiar irá assumir uma intensificação, com a maior participação dos pais no ambiente com filhos e também com idosos, os quais requerem o acompanhamento mais intenso nessa fase da vida. Pausas constantes e flexibilidade de trabalho se ajustarão na escala da vida familiar e de lazer para todos aqueles ajustados e adaptados com a flexibilidade e produtividade do trabalho digital.

O esporte e o lazer voltarão a fazer parte da rotina da vida de trabalhadores e servidores, de modo a melhorar a qualidade de vida e a saúde mental e física. As pessoas terão mais oportunidade de viajar e trabalhar em ambientes diversos, porque a comunicação por meio digital facilitará a flexibilidade pessoal e profissional.

Dados e imagem em preservação ou necessária exposição: o direito à imagem e à privacidade dos servidores deve ser respeitada, por meio de plataformas de videoconferência e da padronização das plataformas de transmissão por rede de computadores. O consentimento por meio de imagem nos vídeos deverá ser respeitado. A voz e a aparência podem ser melhor ajustados no sistema digital. A imagem dos órgãos públicos, como os Tribunais, deverá ser respeitada por servidores e juízes, com cautela de imagem nos usos de vídeo e transmissão de dados, evitando fraudes, havendo a responsabilidade da empresa por danos e ilícitos cometidos on-line pelos funcionários aos jurisdicionados, principalmente a transmissão de dados sigilosos e sensíveis de privacidade das partes.

A socialização e o trabalho em equipe em *home office* é ajustado em horários mais flexíveis, porém, a presença física em trabalho híbrido na empresa pode ser ajustada para se encontrar um equilíbrio na aproximação de trabalhadores e chefia.

Algumas *desvantagens* são analisadas:

Custos de equipamentos e de softwares em constante atualização: a ergonomia e a evolução dos sistemas de software e de plataformas virtuais são custosas para os desenvolvedores, pois há a necessidade de aquisição dos produtos mais recentes modernos para os Tribunais, assim como da conexão de dados e seu arquivamento em nuvem.

Responsabilidade do órgão por dados sensíveis de usuários: a utilização de dados e a manipulação destes deverão ser tratadas com cuidado e com a responsabilidade do servidor e do órgão responsável.

Neste sentido, um alerta é importante. Segundo Ariadne Fabiane Velosa²², em análise de nota técnica do Ministério Público do Trabalho sobre o teletrabalho:

As empresas precisam entender que o teletrabalho exige algumas cautelas, principalmente se a modalidade for adotada de forma definitiva. Isso porque a responsabilidade da culpa in vigilando permanece – ou seja, quando o trabalhador, sob a responsabilidade da empresa, sofre algum dano ou acidente que poderia ser prevenido em virtude da fiscalização ou adoção de medidas preventivas

²² VELOSA, Ariadne Fabiane. As 17 recomendações do Ministério Público do Trabalho para o teletrabalho. *Consultor Jurídico*, São Paulo, 29 out. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3zfq8Nn>. Acesso em: 6 fev. 2021.

pela empresa. Ou seja, mesmo à distância, a empresa pode ser responsabilizada por conta de fatores que sejam desinentes da sua ausência de vigilância sobre aquilo que está sendo feito pelo seu funcionário. Por isso, a nota técnica não deve servir como um desestímulo para as empresas quanto à aplicação do home office, mas, sim, como alerta de que essa modalidade, assim como o trabalho presencial, demanda a vigilância e adequação das empresas à normas trabalhistas, como cumprimento da jornada de trabalho, ter um ambiente adequado para evitar futuras doenças ocupacionais por falta de ergonomia, entre outros. Dessa forma, é recomendável que as empresas tenham um assessoramento jurídico para analisar sua adequação às normas vigentes para implementação do home office de forma definitiva.

Falta de interrelacionamento pessoal entre os grupos e pessoas: o isolamento social e pessoal imposto pela pandemia de Covid-19 não deve servir para o isolamento total, porque o ser humano não está acostumado a viver sozinho. A vida em comunidade deve ser explorada para melhor distribuição de serviços e de bens a todos. Por isso, a atual forma de trabalho remoto em *home office*, isolado de agrupamento e de reuniões pessoais, afasta as pessoas e as deixa com comportamento psicossocial em distopia e em desconexão com a intuição e sensibilidade de convivência pessoal entre os humanos. Somos seres gregários por natureza, de modo que a união de pessoas é saudável para manter o equilíbrio mental e a higidez psicológica por meio do afeto e da troca. Cada qual tem o seu comportamento e reação às circunstâncias do isolamento. Porém, as doenças psiquiátricas e psicossomáticas são mais intensas e constantes nas pessoas isoladas e sem interrelacionamento pessoal²³

O estresse e a ansiedade da cobrança por produtividade, em conjunto com o isolamento social, têm gerado as doenças do século, que são a depressão e a ansiedade crônicas e que podem gerar outros sintomas como o ganho ou a perda de peso, a insônia, a adição em bebidas alcoólicas, a irritabilidade, a falta de humor, a desconfiança no potencial em menos-valia pessoal, entre outros desencadeadores de “janelas killers”, como chama o psiquiatra Augusto Cury²⁴, isto é, fatores psicossomáticos que levam a doenças crônicas e até à morte.

A normas e regras de *home office* ou de teletrabalho têm que ser flexíveis, constantes e sem burocracias que imponham empecilhos às rápidas mudanças do ambiente e das formas de trabalho remotas.²⁵ As ações e a nova jurisprudência em constante evolução devem ajustar a natureza da prestação de serviços e venda de mercadorias por plataformas de serviços em rede de computadores. As regras de segurança e a saúde do “telesservidor” têm que ser asseguradas e cumpridas pelos órgãos públicos e tribunais.

²³ Os mestres da comunicação por vídeo conferência, Leandro Karnal, Monja Cohen, Felipe Pondé, Mario Sergio Cortella, Pedro Alvarez, por meio de vídeos em várias plataformas de streaming, têm alertado para a insegurança e depressão do isolamento pessoal nesta época de pandemia.

²⁴ CURY, Augusto. *Ansiedade: Como Enfrentar o Mal do Século*. São Paulo: Saraiva, 2018.

²⁵ CALCINI, Ricardo; COSTA, Filipe Rodrigues. O Teletrabalho e o lanche fornecido pelo empregador. *Consultor Jurídico*, São Paulo, 29 out. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3guRbLO>. Acesso em: 11 jun. 2021.

Conclusão

Desde o início da expansão da pandemia de Covid-19 em nosso país, as mudanças na forma de prestação de trabalho tiveram que se adaptar de forma mais resiliente e dinâmica que em outras épocas, em que não havia a imposição do isolamento social.

As adaptações foram feitas com a celeridade e a presteza necessárias, embora a insegurança e a distopia da aplicação do direito com a subsunção das suas regras a situações passadas tenha que ser adaptada prontamente, passando pela inserção no cotidiano diário dos prestadores de serviços por parte do órgão de governo e pela gestão e mobilidade constante do tempo e da espaço. À medida que o inimigo invisível e externo, o vírus, foi se espalhando, os serviços judiciais foram sendo adaptados à constante digitalização e virtualização por meio de avançadas plataformas digitais.

O denominado *home office* ou o teletrabalho foram sendo implementados por medidas e resoluções sobre os serviços e plataformas digitais para o período de trabalho em residência ou em qualquer local onde o servidor encontrava-se em isolamento, por sua escolha e não pelo Tribunal. A presença física, que antes era exigida do servidor e dos magistrados, foi sendo mitigada e flexibilizada. A audiência virtual por videoconferência, os atos e decisões digitais com novos *moods* e *links* e por instrumentos de mídia digital foram sendo aperfeiçoados por equipes de TI e por técnicos que passaram a fazer parte de nossos Tribunais.

A adaptação de servidores, ainda não treinados e equipados para assumir os serviços em *home office*, foi necessária para a continuidade da prestação de serviços nas várias esferas da Justiça, bem como nas eleições de 2020, que foram bem-sucedidas, demonstrando a organização de eficiência do sistema on-line.

Desde março de 2020, os provimentos e resoluções do CNJ, em âmbito nacional, e do Tribunal de Justiça de São Paulo foram importantes para a nova forma de trabalho on-line nas plataformas digitais do sistema de software e redes. Em que pesem as instabilidades constantes do sistema SAJ e do Microsoft 365, passamos a administrar o tempo para a produção e a evolução do serviço digital, visando a entrega *on time* e on-line do serviço de justiça à população. A virtualização e a digitalização de processos físicos foram aos poucos sendo feitas desde 2008, até a cadeia produtiva “100% digital”, como definiu o CNJ, a partir de 2020.

A comunicação de atos e audiências foram se adaptando à videoconferência com os jurisdicionados e advogados públicos e privados no sistema Webconncetion, Teams, Webex Meeting, Zoom, Google Meet etc.

O *home office* ou teletrabalho²⁶ tiveram muitas adaptações diárias e nosso público sofreu com a falta de previsibilidade e nas quedas dos serviços on-line por excesso de usuários. O prestador de serviços teve que se adaptar à nova jornada de trabalho mais flexível e mais produtiva, sem ser necessário contar as horas de trabalho.

Vantagens e desvantagens estão sendo enfrentadas. As plataformas on-line e os links permitem a comunicação nacional e internacional, a troca de dados e o armazenamento

²⁶ Ver TEVAH, Eduardo. O Teletrabalho, produtividade e efetividade da Justiça na era do Processo Eletrônico. In: SEMINÁRIO DE GESTÃO E INOVAÇÃO NO JUDICIÁRIO, 1., 2020, Brasília, DF. *Anais* [...]. Brasília, DF: Escola de Formação Judiciária do TJDF, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3gvaWmD>. Acesso em: 11 jun. 2021.

em nuvem. A flexibilidade do *home office* permite tempo livre com a família e para o lazer, bem como a melhora da saúde e da qualidade de vida, primordialmente sem enfrentar trânsito intenso e desgastante no trajeto para o local de trabalho e a facilidade de entrada no sistema em horário para produzir ou em reuniões digitais. No entanto, algumas desvantagens são trazidas com o novo modo de trabalho, como o isolamento social, o custo de equipamentos e transmissão de dados em TI e as doenças profissionais colunares e de LER/DORT dos membros superiores.

As chaves são a resiliência para enfrentar a imprevisibilidade e as mudanças constantes diante do incerto, do mundo digital, da insegurança de dados e do sigilo aberto em possível fraudes cibernéticas que vêm de fora e nos assombram com a velocidade da luz.

Somos seres sociais, por isso, não podemos deixar que o trabalho isolado permita que doenças mentais do estresse, da ansiedade e da depressão se instalem, nos abatem ou tirem a nossa energia vital.

Estamos todos conectados na rede mundial, como já preleciona Yuval Noah Harari, e não há mais volta ao passado²⁷. A cooperação, a comunicação e a resiliência em adaptação digital devem ser aperfeiçoadas para o novo mundo e as novas formas de trabalho que se aproximam na mudança imposta no limiar do ano 21 do século XXI²⁸.

Referências bibliográficas

BUSNARDO, Leonardo Moretti; SANTOS, Marcos Rogério; MANFRIN, Jaqueline B. B. Sistematizando a diferença entre teletrabalho e home office. *Laure, Volpon e Defina Advogados*, Ribeirão Preto, 3 ago. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3gaNmWu>. Acesso em: 30 jan. 2021.

CALCINI, Ricardo; COSTA, Filipe Rodrigues. O Teletrabalho e o lanche fornecido pelo empregador. *Consultor Jurídico*, São Paulo, 29 out. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3guRbLO>. Acesso em: 11 jun. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. *Atos Normativos*. Brasília, DF: CNJ, [2020]. Disponível em: <https://bit.ly/2RN9rYE>. Acesso em: 11 jun. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. *Justiça em Números 2020: ano base 2019*. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3xcDuYK>. Acesso em: 2 fev. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. Plenário aprova proposta para varas atuarem de modo 100% digital. *CNJ*, Brasília, DF, 6 out. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3gb7TRE>. Acesso em: 11 jun. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. *Portaria n° 166, de 24 de agosto de 2010*. Brasília, DF: CNJ, 2010. Disponível em: <https://bit.ly/3waDfxF>. Acesso em: 11 jun. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. *Resolução n° 298, de 22 de outubro de 2019*. Brasília, DF: CNJ, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3geC13p>. Acesso em: 4 fev. 2021.

CURY, Augusto. *Ansiedade: Como Enfrentar o Mal do Século*. São Paulo: Saraiva, 2018.

²⁷ HARARI, Yuval Noah. *21 lições para o século 21*. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

²⁸ Para mais informações, ver no site da revista *The Economist* as grandes mudanças tanto para o século XXI como para 2021 em um resumo de 20 pontos das análises de especialistas do que está por vir em 2021: THE WORLD in 2021. *The Economist*, London, 2021. Disponível em: <https://econ.st/2ROBDue>. Acesso em: 11 jun. 2021.

HARARI, Yuval Noah. *21 lições para o século 21*. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

TEVAH, Eduardo. O Teletrabalho, produtividade e efetividade da Justiça na era do Processo Eletrônico. In: SEMINÁRIO DE GESTÃO E INOVAÇÃO NO JUDICIÁRIO, 1., 2020, Brasília, DF. *Anais* [...]. Brasília, DF: Escola de Formação Judiciária do TJDF, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3gvaWmD>. Acesso em: 11 jun. 2021.

THE WORLD in 2021. *The Economist*, London, 2021. Disponível em: <https://econ.st/2ROBDue>. Acesso em: 11 jun. 2021.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO – TJ-SP. *[E-mail institucional da Presidência para todos os serventuários, juizes e desembargadores]*. São Paulo, 16 mar. 2020. 1 e-mail.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO – TJ-SP. [Produção do TJ-SP]. *TJ-SP*, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3pNGnN5>. Acesso em: 7 fev. 2021.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO – TJ-SP. [TJ-SP inicia regime de plantão especial na próxima segunda]. *TJ-SP*, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3czJzXm>. Acesso em: 11 jun. 2021.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO – TJ-SP. [Tribunal de Justiça paulista produz 25,4 milhões de atos processuais durante a pandemia]. *TJ-SP*, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3ze679T>. Acesso em: 11 jun. 2021.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO – TJ-SP. *Planejamento Estratégico 2010-2014*. São Paulo: TJ-SP, [2010?]. Disponível em: <https://bit.ly/3iGVtCq>. Acesso em: 1 fev. 2021.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO – TJ-SP. *Planejamento Estratégico 2015-2020*. São Paulo: TJ-SP, 2015. <https://bit.ly/3zmP9pA>. Acesso em: 1 fev. 2021.

VELOSA, Ariadne Fabiane. As 17 recomendações do Ministério Público do Trabalho para o teletrabalho. *Consultor Jurídico*, São Paulo, 29 out. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3zfq8Nn>. Acesso em: 6 fev. 2021.