

## OS IMPACTOS DO TRABALHO REMOTO NO PODER JUDICIÁRIO

### THE IMPACTS OF REMOTE WORK ON THE JUDICIARY

Agamenon Gomes da Silva<sup>1</sup>  
Ivo Oliveira Coelho de Souza<sup>2</sup>  
Moizes Bento dos Reis<sup>3</sup>  
Patrícia Nobre de Vasconcelos<sup>4</sup>  
Suelene Gomes de Castro Schmaltz<sup>5</sup>

**RESUMO:** A partir da pandemia do Covid-19, em que se fez necessário o isolamento social para conter o avanço da doença ainda não passível de controle vacinal, o teletrabalho, também chamado trabalho remoto, passou a ser realidade em diversos setores da sociedade, inclusive no Judiciário. O presente artigo discute os impactos do trabalho remoto no poder judiciário. Para tanto, foram analisadas as perspectivas para o teletrabalho no período pós-pandemia, os riscos apontados pela literatura acerca dessa modalidade de trabalho e as doenças ocupacionais associadas a ela nos Tribunais de Justiça brasileiros e as doenças ocupacionais decorrentes do trabalho remoto no âmbito dos Tribunais de Justiça brasileiros. A abordagem metodológica adotada é a qualitativa, operacionalizada por pesquisa bibliográfica e documental e busca compreender o arcabouço jurídico que sustenta o trabalho remoto no âmbito da administração pública, notadamente no âmbito do Judiciário.

2363

**Palavras-chave:** Trabalho remoto. Benefícios. Riscos. Poder Judiciário.

**ABSTRACT:** Following the Covid-19 pandemic, during which social isolation was necessary to contain the spread of a disease not yet controllable by vaccination, telework, also known as remote work, became a reality in various sectors of society, including the Judiciary. This article discusses the impacts of remote work on the judiciary. To this end, it analyzes the perspectives for telework in the post-pandemic period, the risks highlighted in the literature regarding this work modality, and the occupational diseases associated with it in Brazilian Courts of Justice. The methodological approach adopted is qualitative, carried out through bibliographic and documentary research, and seeks to understand the legal framework that supports remote work within public administration, particularly in the Judiciary.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-1315-2237>. Bacharel em Engenharia Civil. Pós graduação em Engenharia Diagnóstica, Área de Conhecimento: Engenharia. Mestre em Ciências jurídicas, com ênfase em Direito Internacional. Doutorando de Direito pela São Luís University.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-1929-9028>. Bacharel em Direito. Mestre em Ciências jurídicas, com ênfase em Direito Internacional. Doutorando de Direito pela São Luís University.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-8452-0733>. Bacharel em Direito. Pós graduação em Direito Avaliação Pericial de Bens. Mestre em Ciências jurídicas, com ênfase em Direito Internacional. Doutorando de Direito pela São Luís University.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-3092-9342>. Graduada em Direito. Mestre em Ciências jurídicas, com ênfase em Direito Internacional. Doutoranda de Direito pela São Luís University.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-7631-2031>. Graduada em Direito. Mestre em Ciências jurídicas, com ênfase em Direito Internacional. Doutoranda de Direito pela São Luís University.

**Keywords:** Remote work. Benefits. Risks. Judiciary.

## I INTRODUÇÃO

Logo após a Segunda Guerra Mundial, especialmente a partir dos anos 1950, teve início uma nova fase: a Terceira Revolução Industrial. Iniciava-se então um novo ambiente no qual as inovações deixavam de ser simples instrumentos auxiliares e passavam a ser os protagonistas. A robótica, a eletrônica, a informática e a genética não apenas alteraram os métodos de produção como, além disso, transformaram o conceito mesmo de indústria. A ciência, assumida como força produtiva, apareceu como suporte da atividade econômica e o conhecimento circulava com velocidade até então inexistente. O próprio planeta, interconectado pelos fios invisíveis da comunicação, se tornava vasto e próximo ao mesmo tempo, enquanto suas fronteiras se dissolviam quase no mesmo tempo em que se ampliavam.

No século XXI, tem-se o advento da chamada Quarta Revolução Industrial, expressão cunhada por Klaus Schwab em 2016. Diferentemente das anteriores, essa etapa não se define pela mera substituição do trabalho humano pela máquina, mas pela fusão crescente entre ambos. Trata-se de um momento em que algoritmos aprendem, analisam e decidem em cooperação com a inteligência humana, tornando tênue a fronteira que outrora os separava. O desafio contemporâneo, portanto, não é apenas tecnológico: é existencial. Discute-se não mais o limite das máquinas, mas o da própria condição humana diante de sistemas que refletem e, em certa medida, ampliam suas faculdades mentais.

2364

Vive-se, na contemporaneidade, um tempo singular, no qual a técnica não mais ocupa o papel de mero instrumento, mas de verdadeiro mediador entre o homem e o mundo. O desenvolvimento de tecnologias voltadas à automação de atividades repetitivas - aquelas mesmas que, durante séculos, consumiram a energia física e mental do trabalhador - evidencia uma busca quase civilizatória pela economia do tempo. O propósito não se restringe a simplificar tarefas: pretende-se, antes, liberar o indivíduo para funções de natureza intelectual e criadora, para aquilo que escapa à frieza dos algoritmos.

Releva destacar que o ordenamento jurídico brasileiro ensaiava, já em 2015, movimentos de adaptação. O Código de Processo Civil (CPC) daquele ano reconheceu, em termos amplos, a possibilidade de realização de atos processuais por meio eletrônico, concretizando algo que, outrora, pareceria impensável. Essa inovação encontrou base anterior na Lei nº 11.419/2006, conhecida como Lei do Processo Eletrônico, que instituiu as condições para que o processo judicial pudesse existir fora do papel, em ambiente digital.

A partir dessa estrutura legal, incumbiu-se o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) da tarefa de regulamentar as mudanças tecnológicas no âmbito do Judiciário (art. 196 do CPC). Em consequência, sobrevieram instrumentos normativos de grande relevância: a Portaria nº 25/2019, que instituiu o Laboratório de Inovação para o Processo Judicial em Meio Eletrônico; a Resolução nº 332/2020, voltada à ética, transparência e governança na aplicação da Inteligência Artificial; e a Resolução nº 271/2020, que tratou, de modo específico, do uso de IA em processos judiciais e administrativos.

Essas medidas, observadas em conjunto, demonstram um esforço de modernização, mas, principalmente, sinalizam para uma mudança na própria racionalidade do Direito. O processo judicial, antes estático, formal e previsível, passa a habitar um espaço fluido, híbrido, quase imaterial. Não se trata mais de digitalizar o que já existia, mas de reconstruir a própria lógica da jurisdição, agora partilhada com sistemas que aprendem, decidem e operam a partir de parâmetros algorítmicos.

O Poder Judiciário, atento às constantes transformações que se anunciam na esfera social e tecnológica, começou a empreender esforços que ultrapassam a mera adaptação estrutural.

O Conselho Nacional de Justiça lançou, em 2021, o Programa Justiça 4.0. A iniciativa não apenas introduz soluções tecnológicas, mas busca reconfigurar o modo como o Judiciário interage com a sociedade. Vale dizer, aproxima o serviço judicial de seus usuários, mas também impõe uma reflexão sobre os próprios limites do fazer jurídico na contemporaneidade.

2365

O programa organiza-se em diferentes frentes, cada qual com objetivos específicos, embora interdependentes. Destacam-se, primeiramente, o Juízo 100% Digital, que prevê a prática exclusiva de atos processuais por via eletrônica, uma ruptura substancial com o modelo tradicional, ainda que gradual. Em seguida, a Plataforma Digital do Poder Judiciário (PDPJ)<sup>6</sup>, concebida como espaço de integração das múltiplas ferramentas digitais. Soma-se a isso o uso de Inteligência Artificial, destinado a apoiar decisões e agilizar fluxos processuais, bem como o suporte aos tribunais na melhoria de registros e na gestão da Base Nacional de Dados do Poder Judiciário (DataJud), repositório que concentra informações de relevância para toda a atividade judicial.

Conforme se lê no portal oficial do CNJ, o Programa Justiça 4.0 disponibiliza tecnologias e propõe um novo modo de pensar a Justiça, mais célere e acessível, mas ainda mais atento à

---

<sup>6</sup> A Resolução CNJ nº 335/2020 instituiu a Plataforma Digital do Poder Judiciário Brasileiro, que objetiva incentivar o desenvolvimento colaborativo entre os tribunais, de forma a preservar os sistemas públicos, e modernizar a plataforma do Processo Judicial Eletrônico – PJe, de forma a assegurar a unificação do trâmite processual no Brasil.

preservação da racionalidade e da ética do processo. É curioso notar que, mesmo com tanta automatização, o elemento humano continua sendo central; o algoritmo auxilia, mas não substitui a deliberação jurídica.

Em última análise, pode-se dizer que o Justiça 4.0 representa um esforço de conciliação: tradição e inovação, analogia e digitalidade, celeridade e reflexão. Um programa que, por sua própria natureza, exige que se repense não apenas os procedimentos, mas a própria compreensão do que significa exercer a Justiça em tempos em que informação e tecnologia se tornam quase indissociáveis da experiência social.

Essas inovações anunciadas no horizonte trazem consigo novos paradigmas e discussões. Para se adaptar a essas novidades, o jurista moderno precisa, por exemplo, se familiarizar com novos conceitos de gestão e tecnologia. Portanto, o presente artigo é um convite para se repensar o sistema de justiça de acordo com as exigências da contemporaneidade, especialmente sob o enfoque das inovações trazidas pelo trabalho remoto, bem como a necessidade de se adaptar à utilização da Inteligência Artificial no Poder Judiciário, ferramenta que tende a se tornar cada vez mais recorrente no trabalho jurídico contemporâneo.

A abordagem metodológica adotada é a qualitativa e transcende a mera leitura normativa. Trata-se de uma perspectiva que busca articular o plano jurídico ao organizacional e, por extensão, ao humano. A pesquisa, assim estruturada, busca compreender o arcabouço jurídico que sustenta o trabalho remoto no âmbito do Judiciário, com vistas a identificar suas implicações para a gestão, a saúde ocupacional e a eficiência do serviço público.

2366

## 2 OS IMPACTOS DO TRABALHO REMOTO NO PODER JUDICIÁRIO

A partir de 2020, as relações de trabalho foram abruptamente modificadas pela pandemia, reconhecida oficialmente pela Organização das Nações Unidas, no dia 11 de março de 2020 (ONU News, 2020). Desde então, milhões de trabalhadores brasileiros viram-se compelidos a transformar seus lares em ambientes de exercício de suas atividades profissionais, momento em que o chamado *home office* passou a ser mais empregado no Brasil.

A principal medida adotada com vistas a conter a rápida disseminação do vírus consistiu na quarentena e no rígido distanciamento social, ambas as medidas direcionadas a preservar a saúde coletiva mediante a redução do contato interpessoal. Nesse contexto, o trabalho remoto assumiu um papel vital na sustentação das atividades econômicas e institucionais, funcionando

como um verdadeiro mecanismo de resiliência diante da paralisia imposta pela crise sanitária global.

A fim de assegurar a continuidade de suas operações, inúmeras organizações foram compelidas a uma adaptação célere e profunda, incorporando ferramentas digitais, reformulando processos internos e redefinindo estruturas de gestão. Tal movimento não poupou sequer o Poder Judiciário, que, imerso nesse novo paradigma, viu-se obrigado a converter o teletrabalho, antes percebido como mera inovação tecnológica ou alternativa administrativa, em instrumento indispensável à manutenção de suas funções essenciais. O que outrora se apresentava como uma opção experimental passou, em pouco tempo, a configurar uma condição *sine qua non* para a própria sobrevivência institucional em tempos de incerteza e isolamento.

Diante do quadro excepcional, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) editou, em 16 de março de 2020, a Portaria n.º 53. Esse ato instituiu um comitê incumbido de acompanhar, avaliar e supervisionar as medidas de prevenção à propagação do coronavírus.

O Poder Judiciário, por sua vez, acompanhou essa tendência com a Resolução n.º 313/2020, suspendendo de modo amplo as atividades presenciais nas unidades judiciárias. O efeito foi imediato: a rotina de servidores, magistrados e demais operadores do direito precisou se reorganizar, ajustando-se a um novo compasso, um ritmo marcado não apenas pela distância física, mas também por uma espécie de simultaneidade impessoal que o trabalho remoto impõe (Mello, 2020).

2367

Cabe acrescentar que tais medidas, além de normativas, tocaram a experiência concreta do trabalho. Obrigações, fluxos e prazos precisaram ser reconfigurados, e a própria percepção do espaço de trabalho sofreu alteração: o escritório deixou de ser apenas local físico, tornando-se extensão do lar, mediado por telas, alertas e reuniões virtuais. Em suma, o teletrabalho, forçado pelas circunstâncias, não apenas manteve operações, mas inaugurou uma nova forma de existir dentro do universo laboral judicial e, como tal, permanece como referência para compreender transformações institucionais em situações extremas.

Releva destacar que essa transição só foi possível em razão das inovações tecnológicas trazidas pela quarta revolução industrial. Computadores portáteis, redes privadas virtuais, sistemas de armazenamento em nuvem, plataformas de videocomunicação e outras ferramentas, permitiram, de modo célere, responder às demandas emergentes e manter a continuidade de funções essenciais. Chama a atenção, ademais, a inversão de perspectivas que

se operou nesse contexto: recursos outrora considerados secundários ou experimentais, agora ocupam posição central na sustentação da atividade jurisdicional, revelando o quanto a tecnologia pode se tornar, quase de improviso, o alicerce sobre o qual se sustenta a sociedade em tempos de crise (Pereira; Dias; Benedetti, 2021).

O que se observa, portanto, não é apenas uma adequação contingencial, mas uma transformação estrutural do modo de operar do Poder Judiciário, uma reconfiguração que, ainda que emergente, lança luz sobre as possibilidades de integração entre tecnologia e institucionalidade, sinalizando que certas adaptações, mesmo forçadas pelo inusitado, podem permanecer como legado de uma época marcada pela necessidade de reinventar o fazer jurídico.

O teletrabalho, nesse contexto, não se limita a uma mera reorganização logística; revela-se, antes, mudança paradigmática, consequência direta da convergência entre tecnologia, informação e comunicação. Tais inovações, ao provocarem transformações em múltiplos setores da sociedade, não deixariam de impactar o sistema judicial que, de fato, viu-se compelido a reorganizar rotinas, fluxos e até a própria concepção de sua função.

No plano normativo, a Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.452/1943 já previa, em seu art. 75-B, a figura do teletrabalho, definindo-o como prestação de serviços realizada preponderantemente fora das dependências do empregador, desde que empregados recursos de tecnologia da informação e comunicação. Em consonância, a Resolução CNJ nº 227/2016, art. 2º, inciso I, reforça que o teletrabalho consiste em modalidade laborativa remota, com utilização de recursos tecnológicos, consolidando, assim, seu reconhecimento formal no âmbito do Poder Judiciário.

Não se pode compreender o teletrabalho apenas como uma resposta emergencial; ele se revela, antes, como uma manifestação concreta de transformação estrutural, algo que reconfigura fluxos de trabalho, altera rotinas consolidadas e impõe novas indagações sobre os limites e as possibilidades do labor contemporâneo. Curioso notar, ainda, como mudanças inicialmente motivadas por circunstâncias extraordinárias podem, silenciosa e persistentemente, insinuar tendências que se consolidarão no futuro, tanto no setor público quanto no privado, imprimindo efeitos duradouros que escapam à mera contingência do momento.

No âmbito jurídico, essa modalidade de trabalho exige mais do que familiaridade tecnológica. Computadores, redes virtuais, sistemas de armazenamento e ferramentas de comunicação não são meros acessórios; são instrumentos que sustentam a própria continuidade

do serviço. A rigor, espera-se do profissional não apenas dedicação e responsabilidade, mas, sobretudo, a capacidade de conduzir tarefas com autonomia, sem supervisão direta, conciliando disciplina e discernimento em contextos de isolamento e demanda constante.

O teletrabalho, assim, transcende sua função imediata e emerge como um vetor de reflexão mais amplo: não apenas reorganiza a prática laboral, mas também desafia concepções arraigadas sobre produtividade, ética e eficácia institucional. Em última análise, impõe um novo olhar sobre o trabalho, como experiência social, técnica e intelectual, revelando nuances de complexidade que ultrapassam a mera adaptação emergencial.

Hoje se entende que o uso da tecnologia é um dos fatores que pode contribuir diretamente para o aumento da eficiência e produtividade dos juristas contemporâneos, desde que utilizadas para este fim. Isto porque a tecnologia permite que se construa uma melhor e mais célere comunicação entre os membros de uma equipe, além de ser essencial para se reduzir custos com o trabalho e para aumentar a segurança das informações armazenadas.

Alguns dos Tribunais pátrios que adotavam regime parcial de teletrabalho antes mesmo da pandemia de covid-19 já alertavam para algumas das vantagens desse instituto. O Tribunal Regional Federal da 4ª Região, que em 2015 possuía 192 colaboradores em regime de teletrabalho, relatava um aumento de produtividade desses servidores (Sardeto, 2016).

2369

Nessa linha, o TJSP, a título de exemplo, editou a Resolução nº864/2022 que permitia a continuidade do regime de trabalho, no período posterior à pandemia, para até 50% dos servidores de 1º grau, observadas algumas regras<sup>7</sup>. Em seguida, o TJDF editou a Resolução nº 1/2023 que permite que até 30% dos servidores atuem no regime de teletrabalho, em atenção à Resolução nº 481/22, do CNJ, que aplicou referido “teto” de 30% para todos os tribunais do país.

Essas medidas demonstram que a adoção do regime de teletrabalho não impacta negativamente a qualidade da prestação jurisdicional – afinal, se assim não fosse, não haveria incentivo para se manter tal regime no pós-pandemia. Entretanto, a manutenção do padrão de qualidade na prestação do serviço só é possível por conta de um fator essencial: aprimoramento das técnicas de gestão judicial.

Uma gestão judicial de qualidade, especialmente quando se fala em teletrabalho, implica em um pacto de resultados que deve ser fixado entre o executor da tarefa e o supervisor. Em virtude do próprio distanciamento físico entre eles, é inviável uma fiscalização rígida da rotina de trabalho. Assim o próprio Conselho Nacional de Justiça parece entender que a atividade do

---

<sup>7</sup> Em seguida, referida Resolução foi editada para se adequar ao “teto” criado pelo CNJ.



trabalhador que atua nesse regime não deve ser medida pelo tempo em que fica à disposição, mas sim por metas de desempenho.

Portanto, é nesse ponto que reside um dos aspectos que deve ser priorizado no sistema de justiça contemporâneo, segundo esse novo modelo ideal, qual seja a gestão focada em resultados. Em regime de teletrabalho, os colaboradores como um todo devem aprender a trabalhar com um mínimo de supervisão, ao mesmo tempo em que devem buscar manter o nível de produtividade que alcançavam anteriormente.

Há ainda outros fatores que geram a necessidade de se conhecer melhor as ferramentas de gestão. Durante muito tempo, mesmo com a adoção de algumas reformas processuais que objetivavam tornar o sistema de justiça brasileiro mais célere e efetivo, a exemplo do próprio CPC de 2015, o que se via na prática era a manutenção (ou mesmo o aumento) da burocracia processual. Desse modo, a saída encontrada passou a ser a da busca por uma gestão judicial mais eficiente.

É fato que o patamar de produção de informações alcançado pela humanidade é sem precedentes na história. Convive-se hoje com um bombardeio diário de informações e o conhecimento desempenha papel cada vez mais central na organização social. O trabalhador do Judiciário, como a maioria dos cidadãos, passou a se portar como um ser multitarefa, o que explica a necessidade de se organizar melhor para a execução de suas atividades, necessidade ainda mais evidenciada com o trabalho remoto.

2370

Em que pesem algumas dificuldades de adaptação às novas tecnologias claramente encontradas no início desse processo, o que se percebe hoje é que o teletrabalho é uma ferramenta importante na construção de uma justiça mais produtiva, eficiente e mais bem gerida. O teletrabalho é, ainda, uma forma de se economizar no custo do funcionamento de um escritório ou um tribunal<sup>8</sup>, já que com o trabalho remoto há um consumo menor de água, energia elétrica, materiais de escritório e menor investimento na própria estrutura física da sede de trabalho, que pode ser diminuta. Há ainda uma considerável redução no tempo de deslocamento do empregado, além de possibilitar a participação em audiências e/ou reuniões em sequência, sem a necessidade de se locomover para outro local.

Portanto, o Poder Judiciário brasileiro, que já aparentava caminhar nesse sentido, tem assumido cada vez mais um caráter gerencial. Cobra-se de seus membros uma atuação mais

---

<sup>8</sup> A título exemplificativo, confira-se as notícias: “Balanço mostra redução de gastos do tribunal com trabalho remoto” (Brasil, 2020). e “TJDFT economiza R\$ 10 milhões com trabalho remoto durante a pandemia” (Distrito Federal e Territórios, 2020).



eficiente, pautada por metas de desempenho e visando a um aumento de produtividade tanto no serviço público quanto na iniciativa privada.

O trabalho remoto ajuda a mostrar que os mecanismos de gestão judicial e de inovação tecnológica são uma forma de se buscar essa maior produtividade e efetividade, com uma consequente economia de tempo e recursos. Portanto, dos operadores do sistema de justiça se espera um maior domínio dessas inovações, o que, aliado às modernas ferramentas de gestão, podem trazer um enorme avanço no que se refere à produtividade e eficiência do Poder Judiciário como um todo.

No entanto, há também que se pontuar sobre os riscos que acompanham o trabalho remoto, já que este pode trazer consequências negativas para a saúde e o bem-estar do trabalhador, conforme será destacado a seguir

### 3 PERSPECTIVAS PARA O TELETRABALHO NO PERÍODO PÓS-PANDEMIA

O intervalo que sucedeu a pandemia evidenciou a necessidade de implementar mecanismos abrigando aqueles que foram se inserindo no trabalho remoto. A iniciativa não visava apenas a saúde física; a saúde mental também se tornava prioridade. Pensar o bem-estar no trabalho, portanto, requer um olhar abrangente, que não se resume às relações formais de trabalho e desvele também os vários arranjos de trabalho que, neste século XXI, foram se conformando e atingindo um número cada vez maior de profissionais (Vasconcelos Filho; Araújo; Moraes, 2020).

2371

Zaidan Filho (2020) enfatiza que o contexto pandêmico instaurou uma percepção profundamente negativa do mundo: incertezas persistentes, receios difusos e inseguranças que, acredita o autor, demandarão esforços contínuos de enfrentamento ao longo de anos, quiçá décadas. Nesse quadro, a reestruturação do ambiente social, econômico e sanitário tornou-se imperativa, não apenas como medida de contenção, mas como condição para mitigar os efeitos mais duradouros do estado de emergência. O conceito de “desordem pública” (Mendes; Hadassa; Afonso, 2020, p. 413) sublinha que a responsabilidade pela proteção da saúde e da integridade individual não é exclusiva das autoridades; trata-se de um dever partilhado com a coletividade.

No âmbito de fatores inesperadamente favoráveis, cabe ressaltar a rápida disseminação do trabalho remoto. O *home office* provou ser benéfico para diversidade de organizações e trabalhadores, mas não sem entregas: a adequação do ambiente domiciliar, a existência de

espaços exclusivos e a oferta de suporte técnico adequado ficam como os pontos fulcrais e elementares para que se mantenham, simultaneamente, produtividade do trabalhador e seu conforto (Kaled, 2020).

As perspectivas são no sentido de que o teletrabalho não seja uma solução transitória para a crise, mas uma tendência estrutural. Empresas de grande poderio econômico, como o *Facebook*, estimam que metade de seu quadro de empregados atuem remotamente na próxima década; a Petrobras, por sua vez, estima que metade de seu *staff* pode desempenhar atividades em trabalho remoto. Pesquisas da Fundação Getúlio Vargas (Roncate, 2020) e da Fundação Dom Cabral na parceria com a Grant Thornton (Bigarelli, 2020) corroboram essa tendência, apontando que um contingente expressivo de trabalhadores deseja seguir com atividades remotas em um futuro próximo, indicando dessa forma um processo lento, mas que atinge o fundo da mudança nas relações de trabalho contemporâneas.

Outro aspecto importante diz respeito à adoção de regimes híbridos, onde o trabalho parcial é realizado remotamente, ao contrário do modelo integral implementado durante a fase de pico da pandemia (Massi, 2017). O Tribunal Regional Federal da 5ª Região recepcionou essa orientação no momento em que regulamentou, por meio da Resolução do Pleno nº 1/2022, o retorno ao trabalho presencial de forma gradual, em conformidade com o disposto na Resolução nº 481/2022 do CNJ.

2372

Mesmo após expirar o decreto que instituiu o estado de calamidade em meados de 2020, um grande número de empresas manteve seus colaboradores em regime de trabalho remoto, tendo em vista que gradualmente, passou-se a perceber os benefícios concretos relacionados à saúde, bem-estar e à qualidade de vida de trabalhadores que desempenham funções essenciais (Mendes; Wander, 2022). Assim, uma prática inicialmente emergencial, em pouco tempo, começou a sugerir transformações mais profundas na organização do trabalho, convidando a revisitar conceitos até então considerados estáveis.

Este cenário foi previsto pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2020), que indicou que, no chamado “novo normal”, seria provável que empresas, tanto públicas quanto privadas, preservassem parte significativa de sua força laboral em regime de teletrabalho, constatação essa que aponta para a sedimentação de práticas que, embora nascidas de contingência, adquirem contornos estruturantes, capazes de remodelar relações, processos decisórios e a própria percepção do trabalho.

Ao mesmo tempo, observa-se que surgiram modelos de gestão mais flexíveis e autônomos, aptos a alinhar às necessidades individuais de cada profissional. Trata-se, pois, em última instância, de um convite a repensar a organização do trabalho contemporâneo, não apenas em termos de presença física ou tecnologia, mas considerando a experiência humana e a complexidade das interações institucionais.

No entanto, este “novo normal” não está isento de riscos. Há claros benefícios, mas também questões que devem ser observadas, para que o trabalho remoto não implique em precarização. É o que será discutido a seguir.

#### 4 OS RISCOS DO TRABALHO REMOTO

Os estudos promovidos pela Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ) revelam um dado que exige reflexão atenta: cerca de metade dos trabalhadores ativos durante a pandemia de Covid-19 apresentou sinais compatíveis com quadros de ansiedade ou depressão. Ainda mais significativo é que, entre esses indivíduos, mais da metade manifestou simultaneamente sintomas de ambas as condições (Fiocruz, 2020).

Cumpra, aqui, sublinhar que tais números não constituem meras abstrações estatísticas. Eles denunciam, de maneira silenciosa, o impacto profundo da sobreposição entre pressões externas e exigências laborais sobre a saúde psíquica. Trata-se de uma realidade vivida, concreta, que não se traduz facilmente em gráficos ou tabelas, mas que se manifesta na tensão cotidiana, nas noites interrompidas pelo pensamento incessante, no cansaço que se acumula imperceptivelmente.

2373

Fenômenos semelhantes já haviam sido observados em crises anteriores, é certo; contudo, a intensidade, a simultaneidade e a amplitude deste contexto conferem-lhe contornos inéditos, alarmantes, quase como se a pandemia tivesse condensado, em poucos meses, efeitos que outras situações de crise demandariam anos para produzir. A dimensão psicológica do trabalho remoto, imposta abruptamente, surge, assim, não apenas como questão de saúde individual, mas como desafio estrutural para organizações e sociedades inteiras.

Um pouco antes, em 2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS) reconheceu a Síndrome de Burnout como doença ocupacional, porém, a enfermidade só passou a integrar Classificação Internacional de Doenças (CID 11), em janeiro de 2022. Tal reconhecimento ultrapassa o plano formal; ele assume, simultaneamente, valor simbólico e prático: evidencia que a própria organização do trabalho, especialmente quando marcada por lacunas de gestão e

sobrecarga, pode induzir adoecimentos específicos, particularmente quando o estresse se prolonga sem mecanismos adequados de proteção à integridade dos trabalhadores (WHO, 2022).

A síndrome de *Burnout*, portanto, manifesta-se como resultado direto desse desgaste acumulado, refletindo tanto lacunas institucionais quanto limitações concretas na proteção da saúde mental. Mais do que mero diagnóstico clínico, constitui um alerta para a necessidade de políticas laborais sensíveis, capazes de contemplar a experiência subjetiva do trabalhador e reconhecer o efeito cumulativo de tensões muitas vezes invisíveis, mas que, persistentemente, corroem a integridade física e psíquica de quem sustenta, de forma silenciosa, a engrenagem cotidiana do trabalho.

Os números fornecidos pela OMS deixam clara a gravidade do quadro delineado: no Brasil, quase doze milhões de brasileiros padecem com a depressão e há indícios de que, até o ano de 2030, esta enfermidade possa ser referida como a que possui maior prevalência no país. Paralelamente, a Síndrome de *Burnout* consolida-se como uma questão que demanda atenção contínua, não apenas por parte das empresas, mas de toda a sociedade (OMS, 2017). Bewanger, Vasconcelos Filho e Scala (2022) argumentam que o aumento das doenças psíquicas entre trabalhadores - incluindo depressão, *Burnout* e síndrome do pânico - correlaciona-se diretamente com fatores do ambiente laboral, com o clima organizacional e, de maneira mais ampla, com a violação de direitos fundamentais, como o direito à saúde e ao trabalho digno. Este ponto ressalta que a discussão sobre adoecimento mental não é apenas médica, mas ética e social.

2374

Na perspectiva de Byung-Chul Han (2017), autor de *A sociedade do cansaço*, o atual mal-estar no trabalho decorre de uma sobrecarga de estímulos e informações proporcionada pelo avanço tecnológico, que altera estruturas econômicas e a forma como o trabalhador dedica atenção às suas atividades. Exige-se, assim, a execução de múltiplas tarefas simultaneamente, a disponibilidade contínua e a adaptação a incertezas quanto ao futuro profissional. Han alerta que o esgotamento contemporâneo não corresponde a cansaço físico ou mental convencional, tampouco reflete fadiga pessoal individual; trata-se de uma incapacidade de realizar ações, de uma perda de potência para atuar efetivamente no cotidiano laboral.

Historicamente, jornadas extenuantes e condições desumanas ocasionavam adoecimento e acidentes. Na atualidade, o mercado de trabalho e suas transformações estruturais produzem novas formas de comprometimento da saúde. A Síndrome de *Burnout* manifesta-se como resultado de exaustão mental intensa, provocada pela pressão constante por

desempenho elevado. Os sintomas mais recorrentes incluem sensação de incompetência, fadiga intensa e ausência de sentimento de realização pessoal (Carballo, 2017). No contexto do teletrabalho brasileiro, a síndrome tem relação direta com a ausência de práticas ergonômicas que preservem identidade e bem-estar, prevenindo enfermidades ocupacionais (Gravatá, 2018).

A experiência do trabalho remoto frequentemente dificulta a delimitação entre horários de atividade laboral e momentos dedicados à vida familiar. Essa sobreposição temporal, aliada à expectativa de disponibilidade constante, contribui para o aumento do presenteísmo (Costa *et al.*, 2021). Profissionais com filhos menores enfrentam interrupções inevitáveis em suas tarefas, promovendo conflitos entre demandas familiares e responsabilidades profissionais (Zhang *et al.*, 2020).

As condições físicas do espaço de trabalho constituem determinante significativo de risco psicossocial para teletrabalhadores. A ausência de mobiliário apropriado, postura inadequada e iluminação insuficiente são apontadas como principais fatores relacionados ao surgimento de lesões musculoesqueléticas ocupacionais (Du *et al.*, 2022).

Importa, pois, nesse contexto, discutir as doenças ocupacionais decorrentes do trabalho remoto no âmbito dos Tribunais de Justiça brasileiros.

#### **4.1 Doenças ocupacionais decorrentes do trabalho remoto no âmbito dos Tribunais de Justiça brasileiros**

2375

No contexto dos tribunais brasileiros, a ausência de estudos conclusivos impede a afirmação de que os servidores tenham experimentado níveis semelhantes de adoecimento psíquico decorrentes da pandemia e do teletrabalho. No entanto, observa-se que os profissionais do serviço público foram expostos, especialmente durante o período pandêmico, a fatores psicossociais presentes no ambiente laboral que, no setor privado, provocaram significativa incidência de transtornos mentais (Pereira; Dias; Benedetti, 2021).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem reiterado que a saúde de quem trabalha não se restringe ao corpo físico; envolve igualmente o equilíbrio psíquico, aquele estado sutil que sustenta o agir cotidiano. É um olhar amplo, que busca condições organizacionais articuladas, satisfação no trabalho e o ambiente em que se atua, sem, no entanto, perder de vista as capacidades, necessidades e particularidades do indivíduo, incluindo o contexto que se estende para além do espaço laboral. Cabe, portanto, ao empregador - e, no caso do setor público, ao próprio Estado - assumir a responsabilidade pela integridade física e psíquica dos seus servidores.

Importa esclarecer que nos tribunais brasileiros, orientados pela Resolução nº 227/2016 do CNJ, os servidores assumem a responsabilidade pela disponibilização da estrutura física e tecnológica necessária ao desempenho do teletrabalho e não há mecanismos eficazes de fiscalização para verificar se o ambiente domiciliar cumpre os requisitos legais relativos à segurança e à saúde ocupacional (Wolowski, 2018).

Enquanto no setor privado o fornecimento de equipamentos e infraestrutura para o trabalho é regra, garantindo ao empregado recursos necessários ao cumprimento de suas funções, no serviço público a regulamentação ainda privilegia aspectos de governança, deixando lacunas em relação à proteção e segurança dos servidores. A normatividade aplicada pelo Poder Judiciário concentra-se, principalmente, em relatórios de desempenho e proteção de dados, não contemplando detalhadamente a ergonomia e a adequação do espaço de trabalho (Arruda; D'Angelo, 2020).

A utilização de equipamentos próprios pelos servidores em regime de teletrabalho, embora aparentemente trivial, revela camadas de complexidade que muitas vezes escapam à análise superficial. Computadores, *laptops*, telefones celulares, a conexão à internet - cada um desses elementos não é apenas instrumento, mas extensão do próprio trabalho, quase uma prolongação das funções do indivíduo no cotidiano.

2376

Viabilizado pelo art. 75-D, na modalidade da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o uso desses recursos deve estar sob o manto da legislação, mediante contrato específico, estabelecendo com clareza as condições de aquisição, manutenção e do uso. Tal formalização não corresponde a um mero tecnicismo, mas busca equalizar custos e benefícios para empregador e empregado, especialmente sob a perspectiva que reconhece os ganhos reais que o teletrabalho pode ensejar, como economia com imóveis, transporte e manutenção, maior produtividade e menor absenteísmo (Ponzilacqua; Silva, 2022).

Porém, há autores que defendem que os benefícios que se apregoa aos trabalhadores - flexibilidade de horários, ausência de deslocamento - não compensam, muitas vezes, as desvantagens decorrentes da ausência de regulamentação adequada. Cumprimento contínuo de metas, exigência de disponibilidade permanente e inadequação ergonômica do mobiliário doméstico afetam diretamente a saúde física e psíquica (Ponzilacqua; Silva, 2022). Além disso, conciliar demandas profissionais e responsabilidades familiares intensifica sobrecargas psicológicas; o isolamento social, consequência da redução do contato presencial, amplifica riscos de adoecimento mental (Borges-Andrade *et al.*, 2020).

A interação física, tão subestimada, desempenha papel determinante. Sua diminuição prejudica não apenas o desempenho, mas a própria segurança do ambiente laboral, pois a convivência compartilhada sustenta relações saudáveis e fortalece a saúde emocional de colegas e clientela (Scalzilli, 2020). Pequenas nuances, detalhes da vida em equipe, a empatia cotidiana - tudo isso se perde quando o teletrabalho se impõe sem mediações adequadas.

Entre as estratégias mais relevantes para a preservação da saúde do trabalhador destaca-se a observância de períodos regulares de descanso, vitais à recomposição física e mental. A extensão prolongada da jornada e a exigência de disponibilidade contínua comprometem a recuperação do indivíduo, afetando sua integridade e bem-estar (Villatore; Botelho; Batista Junior, 2021). Por conseguinte, a implementação do teletrabalho exige cuidado que ultrapassa o operacional e o econômico: demanda atenção constante à integridade do servidor, respeito à sua condição humana e reconhecimento de que produtividade e saúde são dimensões interdependentes, inseparáveis quando se busca uma organização ética, sustentável e verdadeiramente funcional.

O direito à desconexão, tema ainda recente, mas de crescente importância, impõe-se, neste panorama, como um contrapeso essencial às exigências do mundo laboral contemporâneo. Trata-se, em síntese, de assegurar que o trabalhador, tanto no âmbito público quanto no privado, possa, enfim, distanciar-se das tarefas profissionais fora do expediente, nos feriados ou nos períodos de repouso. É uma pausa necessária, quase vital, que restitui o equilíbrio entre o tempo da produção e o tempo da vida (Melo; Rodrigues, 2018). Essa prerrogativa, embora possa parecer simples, traduz uma forma de resistência às jornadas dilatadas que transbordam o razoável e comprometem não apenas a mente, mas o corpo e a própria noção de dignidade. E é nesse interstício entre o humano e o produtivo que se revela o risco das novas formas de assédio moral digital, tão discretas quanto corrosivas (Sarlet, 2011).

Vasconcelos Filho (2013) observa, com perspicácia, que o excesso de trabalho fere silenciosamente a saúde do indivíduo, pois o priva de experiências não laborais: o convívio, a afetividade, o ócio criativo. No teletrabalho, esse risco se intensifica. A lógica da conexão permanente transforma o lar em extensão do escritório, e o trabalhador, munido de dispositivos eletrônicos, vê-se preso a uma rede invisível de demandas e notificações, o que, de certo modo, dilui as fronteiras entre a intimidade e o dever.

O Tribunal Regional Federal da 5ª Região demonstrou sensibilidade rara ao reconhecer tal dilema e incluir, entre os prioritários para o regime remoto, gestantes, lactantes, pessoas com



deficiência e aqueles responsáveis por dependentes em condição semelhante. Mais do que um gesto administrativo, foi um sinal de compreensão de que o trabalho, quando desprovido de humanidade, tende à exaustão (TRF-5, 2016).

A Resolução n.º 16/2016 amplia esse olhar. Contempla servidores com dificuldade de gestão do tempo, bem como os que exercem funções solitárias e de esforço concentrado. A medida evidencia, ainda que implicitamente, uma noção mais sofisticada de eficiência: aquela que reconhece que o rendimento está intrinsecamente ligado à preservação da saúde física e mental. O servidor, afinal, não é mero executor de tarefas, mas sujeito de uma experiência que só se sustenta quando o equilíbrio entre corpo, mente e dever é respeitado.

Apesar disso, apenas cerca de 20% dos servidores inicialmente tiveram acesso ao teletrabalho, excluindo, por exemplo, aqueles no primeiro ano de estágio probatório, ocupantes de cargos de chefia ou com subordinados sob sua responsabilidade. Não há estudos específicos que confirmem prejuízos à saúde física ou emocional decorrentes dessa exclusão, mas observa-se que a limitação do acesso evidencia a priorização de produtividade sobre o cuidado com a saúde (TRF-5, 2016).

Outro fator de exclusão envolveu servidores que não atingiram metas anteriormente, ressaltando a ênfase do Tribunal em resultados quantitativos. A avaliação de produtividade baseava-se na supervisão das unidades, considerando frequência e cumprimento de metas, com atenção maior à eficiência do que à segurança ou saúde do ambiente laboral. A Resolução n.º 227/2016 do CNJ determina que as metas para teletrabalhadores devem respeitar os princípios de proporcionalidade e razoabilidade, equivalendo à jornada presencial. Entretanto, não houve acompanhamento efetivo por parte do TRF-5 quanto à repercussão da ampliação de tarefas na saúde física e mental dos servidores, nem sobre a preservação do direito ao tempo livre.

O aumento da produtividade é apontado como um dos benefícios do teletrabalho para órgãos e empresas, sendo um dos objetivos da Resolução n.º 227/2016. Antunes e Fischer (2020) ressaltam que, entretanto, a produtividade deixou de ser consequência natural da modalidade e passou a constituir exigência para sua execução. Diferentemente do setor privado, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não estabelece obrigações semelhantes de cumprimento de metas superiores ao desempenho presencial.

O art. 7º da Resolução n.º 227/2016, do CNJ, dispõe que o atingimento das metas pactuadas pelo servidor em regime de teletrabalho corresponde ao efetivo cumprimento da jornada de labor, não havendo que se cogitar, portanto, de qualquer adicional decorrente de

horas suplementares. Já o art. 6º, de modo complementar, delineia o plano de trabalho, verdadeiro instrumento de gestão e acompanhamento, no qual se registram as atividades a desempenhar, as metas estipuladas, os prazos de execução e a periodicidade de reuniões com a chefia imediata, admitindo-se, ainda, a renovação do regime, quando conveniente. A norma, de caráter técnico, demonstra um esforço institucional para conciliar produtividade e humanidade, buscando na disciplina do trabalho remoto um meio-termo entre rendimento e bem-estar.

A diretriz em questão encontra ressonância direta no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n.º 8, inscrito na Agenda 2030 das Nações Unidas, que consagra o trabalho digno e seguro como alicerce de um crescimento econômico que, para se afirmar legítimo de fato, precisa ser, antes de tudo, humano e socialmente justo, muito além da mera eficiência formal (IPEA, 2015).

Dentro dessa moldura normativa e ética, o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário brasileiro impõe um exame que vá além da mera adaptação tecnológica. A busca pela eficiência administrativa, frequentemente celebrada como imperativo contemporâneo, pode, se mal conduzida, converter-se em um mecanismo de desgaste humano, sobretudo quando o zelo pela produtividade se sobrepõe à preservação da saúde. O risco, nesse ponto, não é abstrato: é o de transformar o servidor em figura invisível, confinada ao silêncio da própria casa, onde o espaço privado se confunde com o dever público.

2379

Diversos estudos têm apontado, com rigor e preocupação, os efeitos insidiosos que acompanham essa nova configuração laboral - distúrbios musculoesqueléticos, fadiga ocular, sedentarismo, tensão psicológica e exaustão emocional (Antunes; Fischer, 2020). São sintomas discretos no início, quase imperceptíveis, mas que, com o tempo, corroem as forças e fragilizam o ânimo. Há, pois, um paradoxo que merece atenção: aquilo que se idealizou como símbolo de modernidade e flexibilidade pode, se não houver acompanhamento institucional atento, converter-se em instrumento de solidão e adoecimento.

Por essa razão, a adoção de medidas preventivas não deve ser vista como benevolência, mas como dever institucional. Impõe-se a disponibilização de mobiliário ergonômico, orientações técnicas sobre o arranjo do espaço doméstico de trabalho, estímulo a pausas regulares, incentivo a práticas corporais e oferta de programas de apoio psicológico. Cumpre, ademais, estabelecer formas de comunicação que respeitem fronteiras entre o tempo profissional e o tempo íntimo, distinção que, em tempos digitais, tende a se diluir com inquietante facilidade (Pereira; Dias; Benedetti, 2021).

Não se pode, todavia, imputar toda a responsabilidade ao Estado ou à instituição empregadora. Ao servidor compete parcela essencial dessa preservação: realizar pausas, cuidar da postura, praticar exercícios, observar o uso adequado do mobiliário (Marques; Backes, 2021). Trata-se de um pacto de reciprocidade, o cuidado mútuo entre instituição e indivíduo.

Apesar das aparentes vantagens do teletrabalho - flexibilidade, autonomia, economia de tempo -, é inegável que ele traz consigo sombras menos visíveis. O isolamento prolongado, a sobreposição de papéis domésticos e profissionais e a expectativa de disponibilidade constante configuram novas formas de exaustão. Tais fatores, quando não reconhecidos, produzem o esgotamento silencioso que antecede o adoecimento. Cabe, pois, aos órgãos do judiciário, especialmente por meio de sua equipe médica e de segurança do trabalho, identificar precocemente esses sinais, implementar políticas preventivas e cultivar uma cultura organizacional que valorize o humano antes do desempenho.

Mais do que cumprimento de norma, trata-se de uma questão de princípio: o trabalho, qualquer que seja sua forma, só se torna legítimo quando preserva a dignidade de quem o realiza.

#### 4 CONCLUSÃO

O exame da experiência do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário brasileiro evidencia que a modernização tecnológica não é neutra; ela se entrelaça de modo indissociável com dimensões humanas, sociais e éticas. A digitalização de processos, o uso de inteligência artificial e a implementação do home office não apenas alteraram fluxos de trabalho, mas propuseram uma redefinição do sentido do labor jurídico: produtividade e eficiência passam a conviver com a necessidade de preservar a dignidade, a saúde física e psíquica do servidor.

O teletrabalho, embora nascido de contingências sanitárias, revela-se como fenômeno estrutural, impondo novos paradigmas de gestão, colaboração e responsabilidade institucional. No entanto, os riscos associados - isolamento, sobreposição de papéis, fadiga mental e doenças ocupacionais - mostram que a simples disponibilização de ferramentas tecnológicas não garante progresso real. É imprescindível que políticas de prevenção, ergonomia, acompanhamento psicológico e direitos como a desconexão integrem a experiência laboral, sob pena de se transformar inovação em instrumento de desgaste humano.

A experiência do Poder Judiciário brasileiro, ao adotar regimes híbridos e programas de gestão por metas, sugere que é possível conciliar eficiência e cuidado com o indivíduo. Todavia, o verdadeiro desafio reside em institucionalizar uma cultura que valorize o ser humano além do

desempenho, reconhecendo que a justiça, enquanto serviço público, não se mede apenas por rapidez processual, mas pela preservação da integridade de seus agentes.

Em última análise, a reflexão sobre o teletrabalho revela-se como algo que ultrapassa os limites do jurídico, erguendo-se como um convite sutil a repensar o labor contemporâneo em toda a sua densidade: técnica, intelectual, social e afetiva. A conjunção entre inovação e humanidade não se apresenta meramente como uma aspiração; constitui, antes, a própria essência de uma prática laboral ética, eficiente e duradoura. Sob essa perspectiva, o trabalho não se reduz à função de produzir; transforma-se, antes, em experiência que acolhe e respeita, em cada gesto e decisão, a complexa e vulnerável condição humana.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Evelise Dias; FISCHER, Frida Marina. A justiça não pode parar?! Os impactos da COVID-19 na trajetória da política de teletrabalho do Judiciário Federal. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 45, p. 1-12, 2020.

ARRUDA, Maria Júlia Carvalho de Vasconcelos; D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. Admirável escravo novo? A escravidão digital x o direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro e suas consequências para a sociedade do capitalismo cognitivo. *Research, Society and Development*, [S. l.], v. 9, n. 4, p. e38942786, 2020.

2381

BERWANGER, Jane Lúcia Wilhelm; VASCONCELOS FILHO, O.A; SCALA, A.N.B.M. Progressão de transtornos mentais e comportamentais nas relações de trabalho e a concessão de benefícios previdenciários no Brasil entre os anos de 2016-2020. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, São Paulo, v. 224, ano 48, p. 205-224, Jul.-Ago., 2022.

Bigarelli, Bárbara. Funcionários desejam continuar no homeoffice após pandemia, diz estudo. *Valor Investe*, 04.05.2020. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/mercados/renda-variavel/empresas/noticia/2020/05/04/funcionarios-desejam-continuar-no-home-office-apos-pandemia-diz-estudo.ghtml>. Acesso em: 18 out. 2025.

Borges-Andrade, Jairo Eduardo; Sampaio, Nara Saddi de Paiva; MOURÃO, Luciana; ZERBINI, Taís. Work Design and Learning in the Context of the Pandemic: Home office guidelines in the COVID-19 pandemic [electronic form]. Brasília: SBPOT, 2020, v. 1, p. 11-18 (Collection: Work and containment measures for COVID-19: contributions from Work and Organizational Psychology in the pandemic context). Disponível em: <https://www.sbpot.org.br/publicacoes>. Acesso em: 18 out. 2025.

BRASIL. Resolução CNJ nº 335 de 29/09/2020. Conselho Nacional de Justiça. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3496>. Acesso em: 18 out. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça – STJ. Balanço mostra redução de gastos do tribunal com trabalho remoto. Brasília, 30.06.2020. Disponível em:

<https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/STJ-tem-reducao-de-gastos-com-trabalho-remoto.aspx>. Acesso em: 14 jan. 2025.

CARBALLO, Fábio Peron. Qualidade de vida, saúde do trabalhador e a síndrome de Burnout: à docência em alerta. Curitiba: CRV, 2017.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. CNJ lança Programa Justiça 4.0 na próxima quarta-feira (24/2). Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/cnj-lanca-programa-justica-4-0-na-proxima-quarta-feira-24-2/>. Acesso em: 18 out. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. Portaria nº 53 de 16 de março de 2020. Institui Comitê para o acompanhamento e supervisão das medidas de prevenção ao contágio pelo Novo Coronavírus – Covid-19 tomadas pelos tribunais brasileiros. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/324I>. Acesso em: 18 out. 2025.

Costa, T.; Almeida, A.; Lopes, C.; Santos, M. Definições e Consequências do Presenteísmo. Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional online, v. 11, p. 147-164, 2021. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/358635485\\_PRESENTEEISM\\_DEFINITIONS\\_AND\\_CONSEQUENCES](https://www.researchgate.net/publication/358635485_PRESENTEEISM_DEFINITIONS_AND_CONSEQUENCES). Acesso em: 18 out. 2025.

DISTRITO FEDERAL E TERRITÓRIOS. TJDFE economiza R\$ 10 milhões com trabalho remoto durante a pandemia. Brasília, agosto de 2020. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/noticias/2020/agosto/tjdft-economiza-r-10-milhoes-com-trabalho-remoto-durante-a-pandemia>. Acesso em: 18 out. 2025.

DISTRITO FEDERAL E TERRITÓRIOS. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios – TJDFE. Resolução nº 1/2023. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/publicacoes/publicacoes-oficiais/resolucoes-do-pleno/2023/resolucao-1-de-24-01-2023>. Acesso em: 18 out. 2025.

Du, Tanghuizi; Iwakiri, Kazuyuki; Sotoyama, Midori; Tokizawa, Ken. Computer and Furniture Affecting Musculoskeletal Problems and Work Performance in Work from home during COVID-19 Pandemic. Journal of Occupational and Environmental Medicine. v. 64, n.11, p. 964-969, 2022.

FUNDAÇÃO OSVALDO CRUZ – FIOCRUZ. Pesquisa analisa o impacto da pandemia na saúde mental de trabalhadores essenciais. 29.10.2020. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/pesquisa-analisa-o-impacto-da-pandemia-na-saude-mental-de-trabalhadores-essenciais#:~:text=Sintomas%20de%20ansiedade%20e%20depress%C3%A3o,e%20depress%C3%A3o%20ao%20mesmo%20tempo>. Acesso em: 18 out. 2025.

GRAVATÁ, I. O teletrabalho, o meio ambiente de trabalho e os direitos fundamentais na perspectiva da reforma trabalhista. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). A reforma trabalhista e seus impactos. Salvador: JusPODIVM, 2018. p.246-247.

HAN, Byung-Chul. Sociedade do cansaço. Tradução de Enio Paulo Giachini. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2017.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA. Objetivos do Desenvolvimento Sustentável – 8 (ODS-8). 2015. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods8.html>. Acesso em: 18 out. 2025.

KALED, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. O regime de teletrabalho e o direito a desconexão. *Revista Percurso*, Curitiba, v. 1, n. 32, p. 173-188, 2020.

MARQUES, Priscilla Aline Gonçalves; BACKES, Danieli Artuzi Pes. Experiência bem-sucedida de teletrabalho na Administração Pública – o caso de um órgão do judiciário brasileiro. *Humanidades & Inovação*, Palmas – TO, v. 8, n. 48, p. 43-65, jun., 2021.

MASSI, Alfredo. Teletrabalho – Análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador. In: STOLZ, S. et al. *Teletrabalho*. São Paulo: LTr, 2017. p. 87-106.

MELLO, Daniel. Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia. Agência Brasil, São Paulo, 28.06.2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 18 out. 2025.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. *Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017)*. São Paulo: LTr, 2018.

MENDES, Kenedy Augusto Batista Pereira; WANDER, Alcido Elenor. Telework before and during the COVID-19 pandemic: an evaluation of the perception of the public servants of the Court of Justice of the State of Goiás. *Research, Society and Development*, [S. l.], v. 11, n. 12, p. 1-16, 2022. 2383

ONU NEWS. Organização Mundial da Saúde declara o novo coronavírus uma pandemia. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2020/03/1706881>. Acesso em: 18 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 – Guia Prático*. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_771262.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf). Acesso em: 18 out. 2025.

Organização Mundial da Saúde – OMS. OMS registra aumento de casos de depressão em todo o mundo; no Brasil são 11,5 milhões de pessoas. 23.02.2017. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/75837-oms-registra-aumento-de-casos-de-depressao-em-todo-o-mundo-no-brasil-sao-115-milhoes-de>. Acesso em: 18 out. 2025.

PEREIRA, Álaba Cristina; DIAS, Maria Sara de Lima; BENEDETTI, Andréa Regina de Moraes. *Teletrabalho e Poder Judiciário: experiências e possibilidades* Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021.

PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O Direito à Desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro. *Revista*



Direito e Práxis, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, 2022. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/53832/36306>. Acesso em: 18 out. 2025.

RONCATE, Marcelo. COVID-19 pode mudar permanentemente a forma como trabalhamos hoje. 27.04.2020. Disponível em: <https://webitcoin.com.br/covid-19-pode-mudar-permanentemente-a-forma-como-trabalhamos-hoje/>. Acesso em: 18 out. 2025.

SÃO PAULO. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo – TJSP. Resolução nº 864/2022. Altera a Resolução 850/2021, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, e dá outras providências. Disponível em: <https://api.tjsp.jus.br/Handlers/Handler/FileFetch.ashx?codigo=137975>. Acesso em: 18 out. 2025.

SARDETO, Patrícia Eliane da Rosa. O teletrabalho na visão gerencial do poder judiciário brasileiro. In: COUTINHO, Ana Luisa Celino; GRADIN, Gianella Bardazano (Coord.). Política judiciária, gestão e administração da justiça. Florianópolis: CONPEDI, 2016. Disponível em: <http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/910506b2/52p12846/4xSBPQzqrr95orHT>. Acesso em: 18 out. 2025.

SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020.

2384

SCHWAB, Klaus. A Quarta Revolução Industrial. São Paulo: Edipro. 2016.

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5ª REGIÃO – TRF - 5. Resolução Pleno no 13, de 26 de setembro de 2018. Altera a Resolução nº 16, de 19 de outubro de 2016, que regulamenta o teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 5ª Região. Disponível em: <https://arquivos.trf5.jus.br/TRF5/Legislacao%20Resolucoes/2018/09/26/20180926resolucaopleno13original.PDF>. Acesso em: 18 out. 2025.

Vasconcelos filho, Oton de Albuquerque; ARAÚJO, Bruno Manoel Viana de; MORAIS, Moacir Barbosa. Crise do Estado Social, os novos arranjos e os seus impactos na saúde dos trabalhadores. Constituição, Economia e Desenvolvimento: Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional. Curitiba, 2020, vol. 13, n. 23, p. 18-41, jul./dez., 2020.

VILLATORE, Marco Antonio César; BOTELHO, Martinho Martins; BATISTA JUNIOR, Ernesto Emir Kugler; KAJOTA, Ernani. Análise continuada e atualizada das consequências da COVID-19 em desemprego, informalidade, desalento e efeitos na economia e previdência social. Revista LTr, v. 85, n. 3, mar. 2021.

WORLD HEALTH ORGANIZATION - WHO. Mental Health at Work. 28.10.2022. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>. Acesso em: 18 out. 2025.



WOLOWSKI, Matheus Ribeiro de Oliveira. O assédio moral por excesso de trabalho: uma abordagem teórica e empírica. São Paulo: LTr, 2018.

ZAIDAN FILHO, Michel. O inferno são os outros: política e sensibilidade em tempos de pandemia. São Paulo: ABEC Brasil, 2020.

Zhang, S.; Moeckel, R.; Moreno, A.; Shuai, B.; Gao, J. A work-life conflict perspective on telework. *Transportation Research*, v, 141, p. 51-68, nov., 2020.