



Poder Judiciário
Tribunal de Justiça da Paraíba
Diretoria de Tecnologia da Informação

Plano Gestor de Pessoas da Tecnologia da Informação 2.0.1



Apresentação	3
Definições	4
Objetivo Estratégico	4
Alinhamento com a Política de Gestão de Pessoas da Área de TI	4
Conformidade com a ENTIC-JUD	5
Conformidade com PGE	6
Plano de Trabalho da ENTIC-JUD	6
Agregar Pessoas	7
Revisão da Força de Trabalho	7
Escolha de Líderes	7
Aplicar Pessoas	7
Orientação	8
Cargos	8
4.3. Carreira	9
4.4 Avaliação de Desempenho	10
Recompensar Pessoas	10
Auxiliar Técnico	10
Teletrabalho	11
Desenvolver Pessoas	11
Manter e Monitorar Pessoas	11
Referências	12

Histórico de Alterações

Versão	Descrição	Período	Responsável	Local
0.1.0	Elaboração inicial.	Julho/2019	Aislan Fernandes <aislan.fernandes@tjpb.jus.br>	GOVTI
1.0.0	Formalização do documento; Melhor concisão a textos que fazem referências aos anexos e clareza quanto ao uso do termo "competência" e de suas dimensões; Reorganização de referências e citações; Atualização quanto aos anexos que foram sintetizados, versionados e formalizados; Reorganização dos conceitos do gerenciamento de competência.	Setembro/2019		
1.0.1	Melhorias referentes às avaliações.			
1.1.0	Ajustes em razão da revisão de vários processos.	Maio/2020	Aislan Fernandes <aislan.fernandes@tjpb.jus.br>	COGTI
1.1.0	Adição de texto sobre teletrabalho	Maio/2020	José Teixeira de Carvalho Neto <teixeira.neto@tjpb.jus.br>	Diretoria de TI
2.0.0	Alterações em razão da revisão do processo e da necessidade de novo planejamento.	Outubro/2021	Aislan Fernandes <aislan.fernandes@tjpb.jus.br>	COGTI
2.0.1	Atualizar Plano Gestor de Pessoas da TI com alterações de resoluções recentes sobre teletrabalho	Março/2022	Diego Quirino <diego.quirino@tjpb.jus.br>	COGTI

Histórico de Revisões

Versão	Revisor	Período da Revisão	Próxima Revisão	Local
1.0.0	Anderson Ribeiro	Set/2019	Set/2020	GOVTI
1.0.1	Anderson Ribeiro	Out/2019	Set/2020	GOVTI
2.0.0	Anderson Ribeiro	Out/2021	Set/2022	COGTI
2.0.1	Anderson Ribeiro	Mar/2022	Mar/2023	COGTI

1. Apresentação

Este documento contém o direcionamento da Diretoria de Tecnologia da Informação (DITEC) do Tribunal de Justiça da Paraíba (TJPB) quanto ao desenvolvimento contínuo de pessoas da TI (servidores e terceirizados). Desse modo, este plano é complementar ao *Plano Diretor de Tecnologia da Informação* (PDTI).

Este documento é elaborado segundo a atividade *Revisar e Planejar Gestão de Pessoas da TI* do *Processo de Gestão de Pessoas da TI* (DITEC-COGTI, 2021), cujo objetivo é auxiliar a DITEC na aplicação da *Política de Gestão de Pessoas da Área de TI* (TJPB, 2019a). Assim, o documento está organizado em seções que representam os eixos de atuação da Gestão de Pessoas segundo literatura especializada (CHIAVENATO, 2008).

1.1. Definições

Gestão de Pessoas é uma abordagem estratégica de gestão alinhada à atual era das organizações (ROBBINS, 2005). Gestão de Pessoas da TI, por sua vez, é a abordagem especializada da DITEC voltada às pessoas de TI, de modo complementar à gestão institucionalizada da Diretoria de Gestão de Pessoas (DIGEP) do TJPB.

Comitê de Gestão de Tecnologia da Informação (CGTI): tem como principal objetivo elaborar planos táticos e operacionais, análise técnica de demandas, acompanhamento da execução de planos, projetos e ações que envolvam tecnologia da informação.

Coordenação de Gestão e Governança de TI (COGTI): setor responsável por auxiliar nas demandas inerentes ao tema apoiando a DITEC e os Comitês acima em suas atribuições para o alcance dos objetivos estratégicos e metas estabelecidos na Resolução 370/2021 do CNJ (ENTIC-JUD).

Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário (ENTIC-JUD): segundo o Art. 3º da Resolução nº 370/2021 do CNJ (2021), para o período 2021 a 2026, "tem como meta promover a melhoria da Governança, da Gestão e da Colaboração Tecnológica no âmbito do Poder Judiciário, visando direcionar e propiciar a eficiência, eficácia, efetividade e economicidade dos órgãos com o objetivo de maximizar os resultados com otimização de recursos".

Sistema GTI Competências: sistema de apoio ao *Processo de Gestão de Pessoas da TI* (DITEC-COGTI, 2021).

2. Objetivo Estratégico

Este plano tem como objetivo central atender a *Política de Gestão de Pessoas da Área de TI* do TJPB (2019a), em conformidade com:

Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário (ENTIC-JUD);

Planejamento e Gestão Estratégica do Poder Judiciário do Estado da Paraíba (PGE).

2.1. Alinhamento com a Política de Gestão de Pessoas da Área de TI

Este plano contempla grande parte da *Política de Gestão de Pessoas da Área de TI* do TJPB (2019^a), conforme justificadas elencadas na tabela abaixo.

Tabela 1: Alinhamento com a Política

Item	Observação
Art. 1º	Contemplado por este plano, exceto o parágrafo VI.
Art. 2º	Contemplado por este plano.

Art. 3º	Contemplado pela seção "Revisão da Força de Trabalho" deste plano.
Art. 4º	Lei 9316/2010.
Art. 5º	Contemplado pela seção "Revisão da Força de Trabalho" deste plano.
Art. 6º	Contemplado por este plano e pelo Processo de Gestão de Pessoas da TI.
Art. 7º	Contemplado pelas seções "Escolha de Líderes" e "Avaliação de Desempenho" deste plano.

2.2. Conformidade com a ENTIC-JUD

Em relação a ENTIC-JUD, o CNJ realiza anualmente a aferição do nível de maturidade atingido por cada órgão através do índice de Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário (iGovTIC-JUD). Esse índice é calculado com base no preenchimento de questionário, no qual algumas das perguntas estão relacionadas com o tema "Pessoas". As perguntas e respostas em cada ano, a partir de 2021, estão descritas na tabela abaixo, bem como a justificativa de cada resposta.

Tabela 2: Conformidade com ENTIC-JUD em 2021

Pergunta	Resposta	Justificativa
"Pergunta 16: Sobre os servidores gestores e técnicos" (Formulário iGovTIC-JUD, 2021).		
Existem critérios objetivos formalmente instituídos para a escolha de líderes ocupantes de funções de coordenação e de gerência na área de TIC?	Sim	Conforme entendimento do CGTI em reunião no dia 22/09/2021, as diretrizes constantes na Lei 9316/2010 são suficientes para a formalidade de critérios na escolha de líderes. Complementar a esses critérios formais, este plano possui alguns direcionamentos específicos (vide seção "Escolha de Líderes").
São definidas formalmente metas específicas para os gestores e técnicos de TIC?	Sim	A avaliação de desempenho é voltada para todas as pessoas de TI e no plano de avaliação é obrigatório informar a meta de desempenho de cada critério de avaliação, conforme consta no sistema GTI Competências (vide seção "Avaliação de Desempenho").
Há revisão anual e aperfeiçoamento, quando necessário, dos critérios de desempenho exigidos aos servidores lotados na área de TIC?	Sim	A avaliação de desempenho é pelo menos semestral e os critérios de desempenho são baseados em competências com base no que chamamos de Catálogo de Competências, o qual consta no sistema GTI Competências (vide seção "Avaliação de Desempenho").
Há revisão anual e aperfeiçoamento, quando necessário, das competências	Sim	A revisão é pelo menos semestral e os critérios são definidos no que chamamos de Catálogo de Competências, o qual consta no sistema GTI

técnicas e gerenciais definidas para as unidades que compõem a área de TIC?		Competências (vide seção "Avaliação de Desempenho").
"Pergunta 17: Sobre os servidores da área de TIC" (Formulário iGovTIC-JUD, 2021).		
O Órgão possui quadro permanente de servidores de TIC compatível com a demanda, com o referencial mínimo estabelecido no Guia Estratégico de TIC do Poder Judiciário?	Não	Vide seção "Revisão da Força de Trabalho".
O Órgão busca implementar instrumentos de reconhecimento e valorização dos servidores da área de TIC, propiciando oportunidades de crescimento profissional e a retenção de talentos?	Sim	Conforme seção "Recompensar Pessoas" deste plano.
O Órgão realiza análise de rotatividade com o objetivo de reduzir a evasão de servidores de TIC do quadro permanente?	Sim	Conforme Processo de Gestão de Pessoas da TI (DITEC-COGTI, 2021).

2.3. Conformidade com PGE

Em relação ao Planejamento e Gestão Estratégica (PGE), para o sexênio 2021-2026, este plano está alinhado ao macrodesafio "FORTALECIMENTO DA ESTRATÉGIA NACIONAL DE TIC E DE PROTEÇÃO DE DADOS", especificamente quanto ao indicador estratégico "iGovTIC-JUD".

2.4. Plano de Trabalho da ENTIC-JUD

Conforme determina a Resolução nº 370/2021 do CNJ: Art. 45. Cada órgão deverá elaborar um Plano de Trabalho para atendimento aos critérios estabelecidos nesta Resolução, conforme modelo a ser disponibilizado pelo CNJ. Os Artigos que tratam sobre as pessoas de TI, na ENTIC-JUD 2021-2026 estão sendo acompanhados em ação cadastrada no portfólio de ações de TI, quais sejam:

[08. Promover ações de forma fixar o quantitativo de servidores de TIC de acordo com a demanda \(Art. 24, § 1\)](#)

[09. Promover à retenção de talentos de TIC \(Art. 25\)](#)

[10. Realização de análise de rotatividade de servidores de TIC \(Art. 26\)](#)

[52. Elaborar, implantar e promover a divulgação do Plano Anual de Capacitações de TIC \(Art. 27\)](#)

[53. Desenvolvimento as lacunas de competências identificadas nos servidores de TIC \(Art. 27, § 1\)](#)

[54. Publicar e manter o Plano Anual de Capacitações de TIC \(Art. 27, § 2\)](#)

3. Agregar Pessoas

Agregar pessoas é o eixo de atuação voltado ao recrutamento e seleção de pessoas. Enquanto o recrutamento visa atrair candidatos a um cargo, a seleção visa escolher o candidato mais apto ao cargo. No entanto, anterior a essas atividades, a revisão da força de trabalho é necessária, na qual se encontra a principal atuação da DITEC com relação a esse eixo.

3.1. Revisão da Força de Trabalho

Em acordo com a *Política de Gestão de Pessoas da Área de TI* do TJPB (2019a), Art. 5º, a DITEC deve realizar, anualmente, a revisão da força de trabalho e análise de rotatividade.

Em resposta ao formulário do iGovTIC-JUD em 2021, a COGTI realizou a atividade *Revisar Força de Trabalho* segundo o *Processo de Gestão de Pessoas da TI* (DITEC-COGTI, 2021). O relatório, resultado dessa atividade, foi comunicado ao CGTI. Nesse relatório consta não só a **insuficiência da força de trabalho atual** da DITEC para a demanda existente, mas o **aumento da insuficiência em relação ao ano de 2019** em razão do aumento da demanda, bem como a recomendação para a **realização de concurso público**.

3.2. Escolha de Líderes

Além dos critérios formais constantes na Lei 9316/2010, recomenda-se que a escolha de líderes (gerentes e coordenadores) leve em conta:

Consultar o histórico registrado no sistema GTI Competências de competências, avaliações e capacitações do candidato a líder;

Consultar sugestões dos próprios integrantes da respectiva gerência ou coordenação do candidato à líder.

4. Aplicar Pessoas

Aplicar pessoas é o eixo de atuação voltado a orientar pessoas, modelar o trabalho e avaliar o desempenho. A orientação visa esclarecer a pessoa quanto ao seu papel na organização. A modelagem, por sua vez, visa a definição ou desenho dos cargos e da carreira. E a avaliação busca julgar a competência do servidor quanto ao alcance dos objetivos tanto locais ao seu setor quanto estratégicos da DITEC.

Na modelagem de trabalho, o desenho do cargo consiste basicamente das atribuições que o ocupante do cargo deve desempenhar, como essas atribuições devem ser realizadas, a quem o ocupante deve responder por suas atividades e quem o ocupante deve liderar, exercendo função de liderança. A carreira, por sua vez, representa a sequência de posições em cargos mais elevados (carreira vertical) ou em especialidades mais específicas (carreira horizontal), que uma pessoa pode ocupar ao longo do tempo.

4.1. Orientação

Cada pessoa da TI encontra a orientação necessária quanto ao seu papel no setor em que trabalha principalmente em razão das competências necessárias às tarefas que exerce. Essas competências são definidas pelo respectivo líder de pessoas, um dos principais papéis definidos pelo *Processo de Gestão de Pessoas da TI* (DITEC-COGTI, 2021).

4.2. Cargos

Conforme a reestruturação definida pela Lei nº 11.674, Art. 11 (PARAÍBA, 2020), a DITEC é integrada por:

- a) Coordenação de Gestão e Governança de Tecnologia da Informação – TI (COGTI);
- b) Coordenação de Segurança da Informação (COSEI);
- c) Gerência de Processo Judicial Eletrônico (GEPJE), com a seguinte estrutura:
 - 1. Coordenação de Análise de Negócio (COANE);
 - 2. Coordenação de Sustentação (COSUS);
 - 3. Coordenação de Sistemas Judiciais (COSIJ);**
- d) Gerência de Sistemas (GESIS), com a seguinte estrutura:
 - 1. Coordenação de Sistemas Administrativos (COSIA);
 - ~~**2. Coordenação de Sistemas Judiciais (COSIJ);**~~
 - 3. Coordenação de Portais e Informações (COPOR).
- e) Gerência de Infraestrutura de TI (GEINF), com a seguinte estrutura:
 - 1. Coordenação de Redes de Computadores (CORED);
 - 2. Coordenação de Bancos de Dados (COBAD);
 - 3. Coordenação de Data Center (CODAC);
 - 4. Coordenação de Servidores de Aplicação (COSAP).
- f) Gerência de Atendimento e Suporte (GEATE), com a seguinte estrutura:

1. Coordenação de Atendimento de Tecnologia da Informação (COATI);
 - f.1.1. Núcleos Regionais de Tecnologia da Informação.
2. Coordenação de Suporte Especializado (COSUE);
3. Coordenação de Equipamentos de Tecnologia da Informação (COETI).

Desde 2021, a Coordenação de Sistemas Judiciais (COSIJ) passou a fazer parte da GEPJE de maneira extra-oficial.

Além do cargo de diretoria, de 4 gerências e 14 coordenações, conforme a Lei nº 11.674, Art. 11 (PARAÍBA, 2020), a DITEC conta também com 6 assessores técnicos e 12 auxiliares técnicos. As atribuições desses cargos estão todas definidas na lei.

4.3. Carreira

De acordo com a resolução nº 17 de 2014, Art. 1º, do TJPB (2019b), o desenvolvimento na carreira do servidor dar-se-á mediante progressão e promoção funcionais. Desse modo, a carreira de TI é considerada integralmente atendida pela carreira geral do servidor conforme definida por essa resolução.

Progressão é a movimentação do servidor de um padrão para o seguinte do respectivo cargo dentro de uma mesma classe, enquanto **promoção** é a movimentação do servidor do padrão V de uma classe para o padrão I da classe seguinte, no respectivo cargo. O *Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores do Poder Judiciário do Estado da Paraíba* apresenta 4 Classes (de A a D) e 5 Padrões (de I a V)¹:

Padrões					
Classe/Padrão	I	II	III	IV	V
A					
B					
C					
D					

Ainda, de acordo com a resolução nº 17 de 2014, no momento de uma movimentação, seja por Progressão ou Promoção, os servidores recebem um pequeno

¹ Com base nas informações do documento "06 - Orientações Gerais sobre a Resolução 17 (Progressões e Promoções)" de 15/10/2014, disponível na opção "Avaliação de Desempenho Funcional" do menu principal da aplicação dos Recursos Humanos do TJPB.

aumento sobre os seus vencimentos. O direito à progressão e à promoção na carreira se deve não só ao decurso de 2 (dois) anos, como também no caso da progressão, a necessidade de pontuação mínima por meio de **avaliação formal de desempenho**, e, para a promoção, cumulativamente às exigências anteriores, também a necessidade de participação em cursos de aperfeiçoamento, com carga horária mínima para cada um dos cargos efetivos (180 horas para analistas, 120 horas para técnicos e oficiais de justiça e 90 horas para auxiliares judiciários).

4.4 Avaliação de Desempenho

Complementar à avaliação formal de desempenho, a DITEC adota a avaliação orientada a competências conforme descrito na atividade *Executar Plano Gestor de Pessoas da TI do Processo de Gestão de Pessoas da TI* (DITEC-COGTI, 2021).

A razão para o tratamento complementar deve-se ao problema comum em associar a avaliação de carreira à avaliação de desempenho (HANASHIRO *et al.*, 2007). Nesse sentido, a avaliação de desempenho da DITEC considera um período menor de tempo (semestres e não anos), de modo a se basear em fatos relativamente recentes, em razão do foco, não na carreira, mas no desempenho. Assim, as diretrizes atuais são:

A avaliação é via de regra aplicada a todas as pessoas da DITEC: **servidores e terceirizados; líderes e liderados**;

A periodicidade recomendada da avaliação é **semestral**.

5. Recompensar Pessoas

Recompensar pessoas é o eixo de atuação voltado à remuneração e a programas de incentivos, benefícios e serviços às pessoas. Além dos benefícios e serviços oferecidos pela DIGEP, a DITEC adota algumas práticas de recompensa e de incentivo.

5.1. Auxiliar Técnico

A DITEC adota a prática de recompensar as pessoas de TI **por meio da atribuição da função de auxiliar técnico** (vide Cargos). De fato, as atribuições dessa função, conforme a Lei nº 11.674, Art. 22-C (PARAÍBA, 2020), estão definidas de modo a recompensar a pessoa, em razão principalmente de:

"propor e apresentar soluções tecnológicas inovadoras, que se alinhem com necessidades institucionais ou da diretoria";

"repercutir boas práticas que visem a maximização do desempenho da diretoria";

"atuar diretamente em projetos e ações de tecnologia da informação de relevância, segundo as diretrizes estabelecidas e observando a devida entrega de valor".

5.2. Teletrabalho

Teletrabalho ou o trabalho remoto é um dos meios de incentivo oferecido pelo TJPB aos seus servidores, extensível, através da DITEC, às pessoas de TI.

Esse tipo de trabalho está regulamentado pelas Resoluções nº 227/2016, 298/2019, 343/2020, 371/2021 e 375/2021 do CNJ e também nas Resoluções nº 06/2018 e 42/2021 do TJPB, autorizando o regime de teletrabalho no exterior, estendê-lo a setores administrativos e fixando regras sobre o quantitativo de servidores a exercer suas funções sob esse regime.

As metas de desempenho (diárias, semanais e/ou mensais), durante o regime de teletrabalho, serão definidas no âmbito de cada unidade da DITEC, pressupondo a elaboração de plano de trabalho individualizado para cada servidor, com tarefas registradas em ferramenta de acompanhamento institucional.

6. Desenvolver Pessoas

Desenvolver pessoas é o eixo de atuação que envolve a capacitação e desenvolvimento contínuo das pessoas. A capacitação é voltada a suprir lacunas de competências necessárias ao melhor desempenho de um cargo, enquanto o desenvolvimento é voltado ao crescimento na futura carreira do servidor.

O próprio *Processo de Gestão de Pessoas da TI* (DITEC-COGTI, 2021) é voltado a manter o desenvolvimento das pessoas da TI. Conforme o processo, a própria Gestão das Pessoas de TI é periodicamente avaliada também de modo a manter continuamente efetivo o desenvolvimento das pessoas. Um importante indicador do desenvolvimento é o Painel de Gestão de Pessoas da TI do sistema GTI Competências.

7. Manter e Monitorar Pessoas

Manter pessoas é o eixo de atuação voltado a questões complexas de relações humanas no trabalho do servidor, tais como disciplina e gestão de conflitos, bem como sua qualidade de vida. Monitorar pessoas, por sua vez, é o eixo que envolve a manutenção de informações a respeito do servidor no TJPB, tais como sua ficha funcional.

Esses eixos são inteiramente realizados pela DIGEP, no entanto a DITEC, com auxílio do sistema GTI Competências, mantém o histórico das avaliações de desempenho e das capacitações das pessoas da TI, de modo a auxiliar os líderes não só na avaliação de carreira das pessoas de seu setor, como também em suas decisões a respeito de questões envolvendo essas pessoas.

8. Referências

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

DITEC-COGTI. Manual do Processo de Gestão de Pessoas da TI 2.0.1. 2021.

HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori; TEIXEIRA, Maria Luisa Mendes; ZACCARELLI, Laura Menegon. Gestão do Fator Humano: Uma visão baseada em Stakeholders. São Paulo: Saraiva, 2007.

PARAÍBA. Lei nº 11.674 de 15 de abril de 2020. Altera e acresce dispositivos na Lei nº 9.316, de 30 de dezembro de 2010, reestruturando a Diretoria de Tecnologia da Informação.

ROBBINS, Stephen. Comportamento organizacional. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA PARAÍBA – TJPB. Resolução da Presidência Nº 06 de 2018. Regulamenta o teletrabalho dos servidores da área judiciária do Poder Judiciário do Estado da Paraíba e dá outras providências. Disponível em:

https://www.tjpb.jus.br/sites/default/files/legislacao/06.2018_-_resolucao_pleno.pdf.

Acesso em 22 de mar. 2021. 2018.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA PARAÍBA – TJPB. Resolução da Presidência Nº 42 de 2021. Altera a resolução nº 6, de 16.07.2018 deste Tribunal, para adequá-la à Resolução CNJ nº 298/2019, 343/2020, 371/2021 e 375/2021, autorizar o regime de teletrabalho no exterior, estendê-lo a setores administrativos, fixar regras sobre o quantitativo de servidores a exercer suas funções sob esse regime, e dá outras providências. Disponível em: https://www.tjpb.jus.br/sites/default/files/legislacao/06.2018_-_resolucao_pleno.pdf.

Acesso em 22 de mar. 2021. 2021.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA PARAÍBA – TJPB. Ato da Presidência Nº 70 de 2019. Institui a política de gestão de pessoas da área de Tecnologia da Informação - TI. Disponível em: www.tjpb.jus.br/sites/default/files/legislacao/ato_da_presidencia_no_70_2019.pdf. Acesso em 16 de set. 2019. 2019a.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA PARAÍBA – TJPB. Ato da Presidência Nº 70 de 2019. Institui a política de gestão de pessoas da área de Tecnologia da Informação - TI. Disponível em: www.tjpb.jus.br/sites/default/files/legislacao/ato_da_presidencia_no_70_2019.pdf. Acesso em 16 de set. 2019. 2019a.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA PARAÍBA – TJPB. Resolução N° 17, de 15 de outubro de 2014. Regulamenta os art. 8º e 11º da Lei Estadual nº 9.586, de 14 de dezembro de 2011, com as alterações da Lei Estadual nº 10.195, de 06 de dezembro de 2013. Disponível em: www.tjpb.jus.br/sites/default/files/legislacao/017.2014_0.pdf. Acesso em 1 jul. 2019. 2019b.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. Resolução Nº 370 de 28/01/2021. Estabelece a Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário (ENTICJUD). Disponível em: atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3706. Acesso em 13 abr. 2021.

CNJ. Resolução N° 227 de 15/06/2016. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em:

<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2295>. Acesso em 18 mai. 2020.