

**EDIÇÃO 8** OUT/2021 - NOV/2021  
ISSN 2675-9403



**TJPR**

# GRALHA AZUL

PERIÓDICO CIENTÍFICO DA EJUD/PR



**EJUD-PR**  
ESCOLA JUDICIAL DO PARANÁ

# O JUDICIÁRIO NA PANDEMIA E O "ANYWHERE OFFICE"

## THE JUDICIARY IN THE PANDEMIC AND THE "ANYWHERE OFFICE"

José Laurindo de Souza Netto<sup>1</sup>, Bruno Smolarek Dias<sup>2</sup>, Lilian Cristina Pinheiro Goto<sup>3</sup>,  
Anna Fernanda Scalla Menotti<sup>4</sup>

Este estudo objetiva demonstrar de que maneira a flexibilização das formas de trabalho têm impactado no sistema judiciário diante da pandemia da Covid-19. Por meio de índices de produtividade apresentados, busca-se demonstrar que o teletrabalho é um mecanismo eficiente na prestação jurisdicional e que possivelmente sobreviverá ao atual período emergencial, se reafirmando nos próximos anos por sua eficácia, eficiência e economia. Este cenário possibilita a implementação de novos modelos laborais, como o "anywhere office", trazendo melhoria na qualidade dos serviços prestados e maior produtividade, representando avanços ao sistema de justiça.

**Palavras-Chave:** Anywhere Office; Teletrabalho; Produtividade; Justiça 4.0; Pandemia.

This study aims to demonstrate how the flexibilization of the ways of working has impacted the judicial system in the face of the Covid-19 pandemic. Through productivity indices presented, we seek to demonstrate that teleworking is an efficient mechanism in the jurisdictional provision and that it will possibly survive the current emergency period, reaffirming itself in the coming years due to its effectiveness, efficiency and economy. This scenario allows the implementation of new employment models, such as the "anywhere office", bringing an improvement in the quality of the services provided and greater productivity, representing advances to the justice system.

**Keywords:** Anywhere Office; Teleworking; Productivity; Justice 4.0; Pandemic.

---

<sup>1</sup> Doutor e Mestre pela Universidade Federal do Paraná – Estágio de Pós-doutorado pela Universidade Degli Studi di Roma La Sapienza. Professor de Direito Processual no curso de Mestrado da Universidade Paranaense UNIPAR. Desembargador e Presidente do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. E-mail: jln@tjpr.jus.br. Lattes iD: <http://lattes.cnpq.br/8509259358093260>. Orcid iD: <https://orcid.org/0000-0002-6950-6128>

<sup>2</sup> Docente do Mestrado em Direito Processual e Cidadania da Universidade Paranaense - UNIPAR, mestrado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Doutor em Ciência Jurídica da Universidade do Vale do Itajaí - SC, ex-bolsista CAPES para Doutorado Sanduíche na Universidade do Minho - Portugal (2012) e Doutorado em co-tutela com a Università degli Studi di Perugia - Itália.

<sup>3</sup> Discente do Mestrado em Direito Processual Civil e Cidadania pela Universidade Paranaense - UNIPAR, Pós-graduada em Direito do Consumidor pelo Dâmasio Eduacional, Pós-graduada em Direito Ambiental pela Faculdade Unyleya, Extensão em FACS 3.0, ministrado pelo F-M Group Internacional, em parceria com o Laboratório de Expressão Facial da Emoção (FEELab) da Universidade Fernando Pessoa, Porto, Portugal (Codificadora e Instrutora), Extensão em Neuropsicologia, Cognição e Emoção pela PUC/SP, Pós graduanda em Psicologia Jurídica pela Faculdade Metropolitana, servidora do Tribunal de Justiça do Paraná – TJPR e Mediadora voluntária desde 2019.

<sup>4</sup> Discente do Mestrado em Direito Processual Civil e Cidadania pela Universidade Paranaense - UNIPAR. Pós-graduada em Direito Processual do Trabalho e Direito do Trabalho na PUC-PR. Advogada. Juíza Leiga no Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. E-mail: [anna\\_menotti1@hotmail.com](mailto:anna_menotti1@hotmail.com).

## INTRODUÇÃO

A pandemia provocada pelo coronavírus aliada aos avanços da tecnologia possibilitaram a realização de profundas mudanças na cultura laboral no Brasil e no mundo. As medidas de isolamento social lançaram novas luzes sobre temas merecedores de atenção, dentre eles o trabalho remoto, permitindo aos profissionais a realização de suas atividades à distância. Na esfera jurídica o teletrabalho outrora permitido e possível em situações bem específicas surge agora como necessidade de continuidade da prestação de serviços, visando a diminuição da curva de contaminação para não colapsar o sistema de saúde. Tais transformações foram intensas, sendo objeto de preocupação de estudiosos que abordam as vantagens e desvantagens de sua implementação. Dentre os pontos positivos estão a melhoria da produtividade, mais tempo livre ou com a família, redução de custos para empresa (aluguel, água, luz, materiais de limpeza e higiene) e para o funcionário (transporte), diminuição da carga de estresse (decorrente de trânsito congestionado, por exemplo) e aumento da capacidade criativa. Noutro giro, os pontos negativos como falta de contato pessoal e de infraestrutura (equipamentos, scanner, impressora, mesa, computador de qualidade, cadeira), podem e devem ser objeto de atenção, para que sejam devidamente sanados, proporcionando a boa prestação de serviços. Nesta esteira, o debate acadêmico é sempre importante e assertivo, principalmente diante das transformações tecnológicas que possibilitam a implementação da denominada Justiça 4.0., com foco na otimização da produção. Por fim, busca-se demonstrar que os índices positivos de produtividade obtidos durante a pandemia, em especial durante a realização do trabalho remoto, possibilitam repensar o futuro dos métodos de trabalho no judiciário, acrescentando métodos novos, como o anywhere office que podem ser grandes responsáveis pela disseminação de práticas promotoras de efetividade e produtividade, ampliando o próprio sistema de justiça que sobreviverá no universo jurídico pós-pandemia.

## 1 A PANDEMIA DA COVID-19

A crise global enfrentada pela humanidade talvez seja uma das maiores dessa geração, ela atingiu todos os campos, econômico, cultural e político, estendendo-se às instituições públicas e privadas.

No início do ano de 2020, foi declarado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) o estado de Emergência de Saúde Pública em escala Internacional, decorrente da expansão do novo Coronavírus.

Diante deste cenário, a crise sanitária de impacto internacional, foi responsável por uma transformação. A implementação do trabalho remoto foi responsável pela continuidade dos serviços que melhor atendessem a critérios de produtividade e qualidade. Balcões virtuais de atendimento, realização de audiências virtuais utilizando-se das mais diversas plataformas (Teams, Cisco Webex, WhatsApp, Zoom, dentre outras), controle remoto de produtividade e uso maciço de ferramentas como telefone, vídeo conferência, e-mails, mensagem de texto e SMS são apenas alguns exemplos de mudança de hábitos ocorrida mais expressivamente neste período, mas que indica o inevitável prolongamento quando a pandemia se dissipar, já

que "medidas temporárias possuem o hábito de sobreviver às emergências" (HARARI, 2020, p.35).

Neste cenário, destacam-se técnicas interessantes na condução de audiências remotas, que buscam dar maior efetividade ao ato realizado virtualmente.

Este é um momento ideal para repensar as formas de se fazer justiça, considerando que a "onlarização" processual já é uma realidade na prática.

## 2 A FLEXIBILIZAÇÃO DAS FORMAS DE TRABALHO E O AVANÇO TECNOLÓGICO

### 2.1 O TELETRABALHO

A relação de trabalho, em particular do que se entende por trabalho subordinado, é uma das mais antigas da história, e sua evolução e adaptação a novas formas é constante. Com essa evolução a ideia de que o trabalho deveria ser prestado dentro de um local físico fornecido pelo empregador, com horário delimitado também se transformou, de forma que na atualidade se pode debater acerca do teletrabalho de forma positiva.

A conceituação de teletrabalho pode ser de difícil delimitação se observada do ponto de vista jurídico, por tratar-se de um conceito aberto, que pode abarcar diversos tipos de prestação de serviços.

O termo telework surgiu em 1973, quando Jack Nilles (1994) se referiu a possibilidade da utilização da tecnologia para que se pudesse permitir que trabalhadores não precisassem se deslocar até a empresa, permitindo a instrumentalização do trabalho à distância.

O teletrabalho é uma forma de trabalho subordinado (ou não), exercido à distância, utilizando-se de ferramentas de telecomunicação (telefone, videoconferência, e-mails, mensagem de texto, SMS) em que há compromisso entre empregado e empregador.

De acordo com ARANDA (2001, p. 28) o teletrabalho se traduz em:

"Forma de organização e ou execução do trabalho realizado em grande parte, ou principalmente, à distância e mediante o uso intensivo das técnicas de informática e ou da telecomunicação."

No mesmo sentido BANGEMANN (2009), aduz que teletrabalho pode ser definido como "qualquer atividade alternativa de trabalho que faça uso das tecnologias de comunicação, não exigindo a presença do trabalhador no ambiente tradicional de trabalho."

Para Organização Internacional do Trabalho (OIT) o teletrabalho é considerado uma forma de trabalho efetuada num lugar diferenciado do escritório central ou do centro de produção e que implica nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação. (OIT, 2021).

O teletrabalho é uma forma de trabalho realizada fora das dependências providas pelo empregador, inclusive com a utilização de recursos viabilizados por ele, opondo-se a ideia de trabalho interno, mas não se enquadrando na ideia de trabalho externo, como se classifica o trabalho exercido por motoristas, representantes comerciais, vendedores entre outros.

Dessa maneira, para que se caracterize o teletrabalho é necessário que ele não seja enquadrado como trabalho externo, que sejam empregados recursos tecnológicos para o desempenho da atividade e que na maior parte do tempo ele ocorra fora das dependências providas pelo empregador.

Destaca-se que grande parte da Doutrina brasileira classifica o teletrabalho como gênero que abrange diversos tipos de trabalho, como trabalho remoto, *home office*, *anywhere office*, trabalho em *coworking*, cafeterias, etc, exercido em sua maior parte fora das dependências do empregador.

Para o ordenamento Jurídico brasileiro o trabalho a distância foi previsto primeiramente pela Lei 12.551/2011 que alterou a legislação trabalhista em 2011, incluindo na redação do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para incluir essa nova modalidade de trabalho.

Posteriormente, em 2017, foi necessário um maior desenvolvimento do tema diante das necessidades da popularização e frequente utilização do teletrabalho, foi quando a reforma trabalhista, Lei 13.467/2017, incluiu na CLT um capítulo inteiro tratando do tema.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943) descreve em seu artigo 75-B o que se entende por teletrabalho, sendo:

"Art. 75-B. Considera-se teletrabalho 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."

O mesmo dispositivo legal deixa certo em seu parágrafo único que caso o empregado tenha que comparecer ao estabelecimento para a realização de algumas atividades específicas, não ficará automaticamente descaracterizado o regime de teletrabalho.

Mesmo com a forma de trabalho sendo consagrada anteriormente no ordenamento jurídico brasileiro, após a crise do Corona Vírus, a decretação de estado de calamidade pública e a publicação da Medida Provisória 927/2020, o teletrabalho tomou uma nova dimensão frente aos direitos assegurados aos trabalhadores, afinal muitos contratos foram alterados passando do regime presencial para o teletrabalho, e mesmo a medida tendo sido encerrada em 19 de julho de 2020, os contratos realizados durante sua vigência continuam válidos.

Hoje, passados mais de um ano do que se considera uma das maiores crises em saúde pública da humanidade, o teletrabalho deixou de ser uma opção ou alternativa, e se tornou modelo adotado por grande parte das empresas, para que possam continuar com seu funcionamento habitual.

Por mais que se estabeleça ligação direta entre o teletrabalho e o *home office*, trabalho realizado em casa, esta não é a única forma em que a atividade pode ser desenvolvida, existindo também, entre outros o *anywhere office* (trabalho remoto).

No período da pandemia, dados de 2020, indicam que no Brasil, 7,9 milhões de pessoas trabalharam de forma remota. Estima-se que o país tenha potencial para que até 20,8 milhões de pessoas trabalhem remotamente, o que

corresponde a aproximadamente 22% da população que está trabalhando (IBGE, 2020).

## 2.2 O ANYWHERE OFFICE

A pandemia da Covid-19 aliada ao desenvolvimento tecnológico deixou clara a necessidade de flexibilização como forma de sobrevivência das instituições públicas e privadas, permitindo novas modalidades de realização do trabalho.

O *Anywhere Office*, modalidade que permite a realização do trabalho de qualquer lugar, pode se mostrar como uma tendência para os próximos anos, pois tem se popularizado a cada dia, permitindo mudanças nos hábitos de trabalhadores urbanos que podem pensar em migrar para cidades menores com menores custos e melhor qualidade de vida, já que o "ir ao escritório" para trabalhar, em grande parte dos trabalhos sofreu uma mudança drástica e em caráter de urgência.

A implementação do teletrabalho trouxe novos desafios e possibilitou a inserção de novos hábitos, modificando a realidade de trabalhadores e empresários, tornando a vida mais flexível, o tempo mais otimizado, libertando os trabalhadores das amarras físicas e de padrões comportamentais circunscritos à espaços delimitados. Mas o que isso significa? Que nos próximos anos trabalhadores de grandes centros urbanos podem migrar para o interior, que grandes corporações podem dissolver prédios físicos para se tornarem 100% virtuais, que há uma grande chance de que haja o reinvestimento dos gastos com infraestrutura física para virtualização das atividades e que os reflexos das mudanças certamente devem refletir no sistema judiciário.

Muitas empresas já se decidiram pela utilização do trabalho remoto, deixando a critério do empregado o comparecimento pessoal, permitindo exercer sua função em casa, no café, na praça, no aeroporto, ou seja, em qualquer lugar.

Essa flexibilidade deixa certo que um novo leque de possibilidades está adentrando ao mercado de trabalho, ou seja, o conceito de *anywhere office* está se tornando cada vez mais popular, e como consequência as atividades laborais podem ser realizadas em qualquer lugar do mundo.

O termo acima mencionado deixa certo que os adeptos do *anywhere office* podem trabalhar de onde estiverem, desde que tenham acesso à internet e a um local confortável para que possa alocar seu equipamento de trabalho, o computador, tablet ou smartphone.

O modelo de trabalho remoto é benéfico não somente para o trabalhador, mas também para as empresas. O trabalhador não terá que lidar com as preocupações de como chegarão ao local de trabalho, se de carro particular ou se de transporte público, se o trânsito afetará no horário previsto para o início do trabalho, o que certamente diminuirá o estresse e o cansaço desses indivíduos dentro e fora do contexto laboral.

Com relação as empresas, os benefícios também são inúmeros, isso porque as companhias acabam economizando um valor relevante por não terem que manter escritórios, e com essa economia podem investir no crescimento da empresa e estimular o desenvolvimento pessoal de seus funcionários, o que implicaria em crescimento do negócio.

Não foi só o ambiente privado que adotou o trabalho remoto nos últimos anos, mas o setor público também, em especial o Poder Judiciário.

O TST já em 2012, através da Resolução Administrativa 1.499, deu início a utilização do teletrabalho, que a princípio se deu de forma experimental e posteriormente, em 2013, foi efetivada.

“O documento trazia como requisito a estipulação de metas de desempenho diárias, semanais ou mensais, que deveriam ser, no mínimo, 15% superiores às estipuladas para os servidores que executavam o trabalho presencialmente. Além disso, o normativo ainda trazia um limite máximo de 30% de teletrabalho por unidade e monitoramento das atividades por meio de formulário de planejamento e acompanhamento” (TST, 2021, p.15).

Após o sucesso e a aprovação pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, da Resolução CSTJ 109/2012 é que o Conselho Nacional de Justiça, ainda em 2016, apresentou ao Judiciário a Resolução CNJ 227/2016.

Importa destacar que desde a publicação da Resolução 227/2016 do CNJ, foi autorizado que todos os servidores do Poder Judiciário pudessem executar suas atividades de forma remota, denominando tal prática como teletrabalho.

Foi definido, naquele momento o que se entende por teletrabalho no âmbito do poder judiciário, sendo “modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos” (CNJ, 2016).

O que se objetiva com a implementação do teletrabalho nos órgãos do Judiciário é o aumento da produtividade e a qualidade do trabalho dos servidores, a promoção de mecanismos que possam atrair os servidores e motivá-los e comprometê-los com os objetivos da instituição a qual se está vinculado, a redução de custos de deslocamento dos servidores e também a economia de tempo para chegar ao local de trabalho, contribuição com a melhoria de programas socioambientais, com a diminuição e poluentes, redução de consumo de água, energia, papel e outros serviços disponibilizados pelo Poder Judiciário, a ampliação de possibilidades de trabalho aos servidores que tem dificuldade de deslocamento, o aumento na qualidade de vida dos servidores, o estímulo no desenvolvimento de talentos, trabalho criativo e inovação, o respeito a diversidade entre outros.

Corroborando com a ideia de liberdade de escolha dos métodos mais adequados de trabalho, as diretivas do CNJ parecem apontar nesta mesma direção reafirmando que cada órgão terá a liberdade de estipular se irá aderir ou não ao teletrabalho, podendo, desde que observadas as vedações da Resolução, estabelecer uma quantidade de 30 a 50 por cento dos servidores trabalharem remotamente (CNJ, 2012).

Como é de conhecimento a eficiência é um dos princípios que rege as organizações que compõe a administração pública além de ser uma das características do serviço público. Assim, para que se possa cobrar a eficiência dos servidores que estão exercendo suas atividades de forma remota, a Instituição a qual se está ligada pode estipular metas de avaliação de desempenho.

### 3 A AVALIAÇÃO DA PRODUTIVIDADE REMOTA NO JUDICIÁRIO

Com a declaração de emergência em saúde pública mundial que aconteceu em janeiro de 2020 pela Organização Mundial da Saúde, e posteriormente declaração de pandemia em decorrência do Covid-19 em março de 2020, momento em que a orientação dada pelas autoridades sanitárias mundiais foi de que a medida adequada para o enfrentamento da pandemia seria o isolamento social.

Normativas foram criadas com o intuito de alertar a população brasileira e a Portaria 356/2020 do Ministério da Saúde tratou especificamente das medidas que deveriam ser tomadas para o enfrentamento da pandemia do Covid-19 em todo o território nacional.

“O Conselho Nacional de Justiça, por sua vez, tomou providências sobre o assunto a partir da Portaria n. 52, de 12 de março de 2020, na qual são estabelecidas medidas temporárias de prevenção ao contágio pelo novo coronavírus – covid-19. Tal portaria foi seguida de uma série de outros atos relativos ao acompanhamento, à regulamentação e à supervisão das medidas de prevenção ao contágio pelo novo coronavírus tomadas pelos tribunais brasileiros, conforme Portaria CNJ n. 53, de 16 de março de 2020 ao estabelecimento de regime de plantão extraordinário para uniformizar o funcionamento dos serviços judiciários, com o objetivo de prevenir o contágio pela covid-19 e garantir o acesso à justiça nesse período emergencial (Resolução CNJ n. 313, de 19 de março de 2020 ); à realização de perícias em meios eletrônicos ou virtuais em ações em que se discutem benefícios assistenciais ou previdenciários por incapacidade, enquanto durarem os efeitos da crise ocasionada pela pandemia (Resolução CNJ n. 317, de 30 de abril de 2020); à adoção de medidas de urgência, durante a pandemia, para a proteção da integridade física, psíquica e da vida de vítimas de violência doméstica e familiar contra a mulher (Recomendação CNJ n. 67, de 17 de junho de 2020), dentre tantas outras” (CNJ, 2020, p. 7).

Foram editados 53 atos normativos desde o início da pandemia para a organização e orientação do trabalho relativo ao Poder Judiciário diante do cenário pandêmico, sendo

“28 atos normativos da Presidência do CNJ, sendo 8 Resoluções, 8 Recomendações, 11 Portarias e 1 Nota técnica; 22 atos normativos da Corregedoria Nacional de Justiça, sendo 10 Provimentos, 2 Recomendações, 9 Portarias e 1 Orientação; e 3 Portarias da Diretoria-Geral” (CNJ, 2020, p. 7).

Acresça-se que no início do estado de calamidade sanitária, quando se passou a ser necessário o distanciamento social e conseqüentemente foi adotada pelos órgãos da gestão administrativa o trabalho remoto, o questionamento que surgia era com relação a produtividade, se ela continuaria efetiva ou se os números diminuiriam pela ausência de controle por parte da chefia de forma pessoal, presencial e direta.

De acordo com dados do CNJ (2020, p. 32) 84% dos servidores encontra-se trabalhando remotamente. O que se

observa na prática é que os Tribunais tiveram excelência em se adaptarem aos impactos da pandemia, inclusive cada um deles editou ato normativo para que a nova forma de trabalho pudesse ser regulamentada.

No Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, o teletrabalho foi instituído em março de 2020 após a publicação do Decreto Judiciário 172/2020 que determinou que todos os edifícios da Justiça Estadual fossem fechados. Desde então, mais precisamente entre os dias 12 de março de 2020 e 16 de maio de 2021, o TJPR informou que, de forma remota, seus servidores realizaram mais de 9,2 milhões de atos processuais, sendo que a 1ª instância proferiu 4.566.801 decisões e 3.410.101 despachos. Por sua vez, a 2ª instância proferiu 716.995 decisões e 594.344 despachos (TJPR, 2021).

O Tribunal do Estado de São Paulo, por sua vez, durante o período pandêmico, atingiu marca de 36,3 milhões de atos processuais, entre 16 de março de 2020 e 23 de maio de 2021, sendo no 1º grau 11.756.628 Despachos, 17.998.322 Decisões Interlocutórias, e 4.248.441 Sentenças. Já no 2º grau foram 1.111.483 Despachos, 122.317 Decisões monocráticas e 1.128.691 Acórdãos (TJSP, 2021).

### 3.1 A JUSTIÇA 4.0

Outros Tribunais demonstraram resultados igualmente positivos nos índices de produtividade após a realização do trabalho remoto, o que demonstra que de fato as mudanças serão significativas após a pandemia, e, ao que tudo indica, haverá um grande incentivo nas formas de realização do trabalho à distância.

Harmoniza-se a este entendimento o conceito da "Justiça 4.0", programa do Conselho Nacional de Justiça para inovação e efetividade na realização da Justiça para todos, que tem por objetivo promover o acesso à justiça por meio de ações e projetos desenvolvidos para a utilização de novas tecnologias e inteligência artificial, oportunizando um diálogo entre o real e o digital, aproximando o cidadão e reduzindo gastos.

A "Justiça 4.0" tem como meta a implantação de um Juízo 100% digital, balcões virtuais, criação da Plataforma Digital do Poder Judiciário (PDPJ), auxílio dos Tribunais com aprimoramento de registros processuais, implantação, tutoria, treinamento, higienização e publicização da Base de Dados Processuais do Poder Judiciário (DataJud), dentre outras. (CNJ, 2020).

### 3.2 A AGENDA 2030

De acordo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), em um esforço para atingir os desafios postos durante a Cúpula de Desenvolvimento Sustentável da Assembleia Geral das Nações Unidas, da Organização das Nações Unidas (ONU), em 2015, na qual foi aprovado o documento "Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável", assinada por 193 Estados-membros, foi traçado um plano de ação reconhecendo vários desafios ligados ao desenvolvimento sustentável, estabelecendo-se os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODS) e 169 metas que exigem uma parceria global para sua efetivação.

Dentre os objetivos apresentados pelo ODS 8 está o aumento da produtividade abordando o trabalho descente e o

desenvolvimento econômico, que se ajusta com as vantagens na realização do trabalho remoto, responsável pelo aumento dos níveis de produtividade e diminuição dos custos tanto para empregadores quanto para empregados, além de ser responsável por diminuir os acidentes de trajeto e consequentemente a violência, pois há menos circulação nas vias urbanas, melhorando também a própria segurança pública.

Além destes os ODS 11, abordando a questão da Cidade Sustentável, e a ODS 12, que trata do Consumo Responsável, se ajustam perfeitamente ao fomento das atividades remotas, que são responsáveis pela diminuição de poluentes nocivos ao meio ambiente.

A "Agenda 2030", agenda de Direitos Humanos da ONU foi integrada ao Poder Judiciário no Brasil pela Meta 9 do Poder Judiciário Brasileiro:

"Meta 9 – Integrar a Agenda 2030 ao Poder Judiciário (STJ, Justiça Estadual, Justiça Federal, Justiça do Trabalho e Justiça Militar da União e dos Estados)" (CNJ, 2021).

O teletrabalho possibilita essa nova construção, que preza pela sustentabilidade e está amparada pela Agenda 2030. Assim, o trabalho remoto, que durante a pandemia foi a melhor alternativa encontrada para que os atos processuais pudessem continuar a serem cumpridos, deve permanecer nos próximos anos com os ajustes necessários para que se mantenha a excelência na prestação de serviços no judiciário com cada vez maior ganho social, mesmo com ou sem a presença do vírus da Covid-19.

### 3.3 A OTIMIZAÇÃO DE RECURSOS PELA UTILIZAÇÃO DAS VIAS REMOTAS NO JUDICIÁRIO

Diante dos macrodesafios da Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário (ENTIC-JUD) e diante da necessidade de assegurar a convergência dos recursos humanos, administrativos e financeiros empregados pelo Poder Judiciário, foi editada a Resolução do CNJ nº 370, de 28 de janeiro de 2021, que tem como objetivo a promoção da melhoria de governança, gestão e colaboração tecnológica que vise melhorar a eficiência, eficácia, efetividade e economicidade dos órgãos da justiça, maximizando os resultados por meio da otimização de recursos, cujos objetivos a serem atingidos devem ser alcançados de forma colaborativa e participativa. (CNJ, 2021).

Neste sentido, em consonância com os objetivos almejados na Resolução, a disseminação de métodos de trabalho mais eficientes e menos onerosos otimizam a produção, criando condições mais favoráveis para realização do trabalho remoto. Nele, é possível pensar em subgêneros de realização remota da atividade laboral, tal como o anywhere office.

Além disso, a assistência jurídica prestada por diversos meios e livre para ser realizada de onde quer que esteja pode ser uma nova forma de propiciar acesso à justiça de qualquer lugar, pois serve a todos, às instituições e às partes que utilizam as plataformas virtuais, já que o que se propõe é justamente demonstrar que a forma mais eficiente de trabalho, a remota, enseja maior autonomia dos servidores,

empregadores e usuários dos serviços da justiça, além de significar custos efetivamente mais baixos.

A internalização desta nova forma de prestação jurisdicional no Poder Judiciário tem ganhado força, pois ultrapassa os aspectos meramente econômicos, mas demonstra, por meio de dados estatisticamente comprovados, ser uma estratégia de resultados favoráveis, com ganho em produtividade e maior celeridade e eficiência na prestação dos serviços ofertados, conforme se depreende dos índices apresentados.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A complexidade deste cenário de pandemia na esfera judicial carece de detida análise a fim de possibilitar a realização efetiva dos trabalhos com menor custo e melhor qualidade, utilizando-se de todas as ferramentas disponíveis para que seja oportunizado o pleno acesso à justiça.

Neste sentido o trabalho remoto, subsidiado pelos avanços tecnológicos, possibilitou que novas formas de realização das atividades se mostrassem efetivas e viáveis, como comprovam os índices de produtividade apresentados.

A realização do gênero de trabalho denominado home office se ramifica em espécies como o *anywhere office*, possibilitando uma nova visão futura de trabalho remoto, prezando pela autodeterminação de escolha dos métodos laborais e dando conseqüentemente maior liberdade de atuação.

O que se pretende demonstrar é que o trabalho não deve ser restringido à espaços físicos pré-determinados, levando a justiça a todo lugar e podendo fazer com que ela seja realizada em qualquer local.

Contudo, em que pese tal liberdade possibilite a realização do trabalho em locais de livre escolha, isso não significa que ele não tenha critérios elevados de avaliação da performance e produtividade, mas, ao contrário, sugestiona-se que ele seja possível e que haja critérios de avaliação dos índices de produtividade, estando ele adstrito à tais critérios de alta performance, passíveis de verificação contínua e em tempo real.

Assim, em consonância com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, da Agenda 2030, da Justiça 4.0 e com amparo nos índices de alta produtividade decorrentes do período de pandemia mundial no trabalho remoto do judiciário, mostra-se cada dia mais viável um sistema de justiça que não esteja amarrado à critérios formalistas, mas que esteja conectado com as mudanças tecnológicas essenciais para uma prestação de serviços de excelência e qualidade.

## REFERÊNCIAS

BANGEMANN, Martin. Comissão Européia. Apud, Patrizio Di Nicola. Telelavoro, ripensamenti ravvicinati del terzo tipo. Disponível em: <http://www.lex.unict.it/eurolabor/default.htm>. Acesso em: 26 mai. 2021.

BRASIL. DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 26 mai. 2021.

BRASIL. IBGE.Pnad covid-19 trabalho. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 26 mai. 2021.

BRASIL. Declaração da OMS, disponível em: <https://nacoesunidas.org/oms-declara-coronavirus-emergencia-de-saude-publica-internacional/>. Acesso em: 27 mai. 2021.

BRASIL. Declaração da OMS, disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2020/03/1706881>. Acesso em: 27 mai. 2021.

BRASIL. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: [www.ilo.org](http://www.ilo.org). Acesso em: 28 mai. 2021.

BRASIL. Portaria MS n. 188/2020, disponível em: <http://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-188-de-3-de-fevereiro-de-2020-241408388>. Acesso em: 27 mai. 2021.

BRASIL. Portaria MS n. 356/2020, disponível em: <http://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-356-de-11-de-marco-de-2020-247538346>. Acesso em: 27 mai. 2021.

BRASIL. Portaria CNJ n. 52/2020, disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3231>. Acesso em: 27 mai. 2021.

BRASIL. Portaria CNJ n. 53/2020, disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3241>. Acesso em: 27 mai. 2021.

BRASIL. Resolução CNJ n. 313/2020, disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3249>. Acesso em: 27 mai. 2021.

BRASIL. Resolução CNJ n. 317/2020, disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3302>. Acesso em: 27 mai. 2021.

BRASIL. Recomendação CNJ n. 67/2020, disponível em: [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/06/Recomendacao67-2020\\_17062020\\_DJE190\\_19062020.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/06/Recomendacao67-2020_17062020_DJE190_19062020.pdf). Acesso em: 27 mai. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Agenda 2030, disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/agenda-2030/>. Acesso em: 27 de mai. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Agenda 2030, disponível em: CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Agenda 2030, disponível em: <https://www.cnj.jus.br>. Acesso em: 27 de mai. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Avaliação dos impactos da pandemia causada pela covid-19 nos processos de trabalho dos tribunais. Brasília: CNJ, 2020.

HARARI, Yuval Noah. Notas sobre a pandemia. São Paulo, Companhia das Letras, 2020.

NILLES, Jack. Making telecommuting happen. Sacramento: VRN, 1994.

NADER, Paulo. Introdução ao Estudo do Direito. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

THIBAUT ARANDA, Javier. El teletrabajo: analisis jurídico-laboral. 2. Ed.. Madrid: Consejo Económico y Social, 2001.

TJPR. COVID-19: Em 432 dias de trabalho remoto, a Justiça estadual realizou mais de 9,2 milhões de atos processuais. Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. Disponível em: COVID-19: Em 432 dias de trabalho remoto, a Justiça estadual realizou mais de 9,2 milhões de atos processuais - Notícias - TJPR. Acesso em: 27 mai. 2021.

TJSP. Corte paulista contabiliza 36,3 milhões de atos processuais desde o início do trabalho remoto. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. Disponível em: <https://www.tjsp.jus.br/Noticias/Noticia?codigoNoticia=67219&pagina=2> na de Justiça de São Paulo (tjsp.jus.br). Acesso em: 27 mai. 2021.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/lang--es/index.htm>. Acesso em: 27 de mai. de 2021.

World Health Organization. WHO Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard [Internet]. 2020 [cited 2020 sep 9]. Available from: <https://covid19.who.int/>. Acesso em: 27 de mai. 2021.