

# **III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

**ACESSO À JUSTIÇA: POLÍTICA JUDICIÁRIA,  
GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO DA JUSTIÇA II**

**CLAYTON REIS**

**JUVÊNIO BORGES SILVA**

**JOSÉ QUERINO TAVARES NETO**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

#### **Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Diretora Executiva** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

#### **Representante Discente:**

Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

#### **Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

#### **Secretarias**

#### **Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

#### **Comunicação:**

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

#### **Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

#### **Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

#### **Eventos:**

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

**Membro Nato** - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

---

A174

Acesso à justiça: política judiciária, gestão e administração da justiça II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Clayton Reis; José Querino Tavares Neto; Juvêncio Borges Silva – Florianópolis: CONPEDI, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-354-2

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Saúde: segurança humana para a democracia

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Acesso. 3. Justiça. III Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2021 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



### III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

## ACESSO À JUSTIÇA: POLÍTICA JUDICIÁRIA, GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO DA JUSTIÇA II

---

### Apresentação

O tema do Acesso à Justiça tem como precursores os juristas Mauro Cappelletti e Bryant Garth, os quais, com muita propriedade conceituaram o que seja o Acesso à Justiça, bem como analisaram os obstáculos à sua consecução. Doravante muitos estudos têm sido empreendidos com o fito de estabelecer os contornos do Acesso à Justiça. Não raro, ainda hoje, há uma tendência em confundir o Acesso à Justiça com o Acesso ao Poder Judiciário, o que é um equívoco. Não obstante o acesso ao Poder Judiciário seja um direito do cidadão, bem como uma obrigação do Estado, o fato é que, não obstante o grande número de processos em trâmite no Poder Judiciário, mormente após a promulgação da Constituição de 1988, o fato é que deste aumento do número de processos não é possível deduzir que tenha se ampliado o acesso à justiça, e isto pelas razões já elencadas pelos autores supracitados, bem como por outras razões próprias do sistema de justiça brasileiro, que vão desde a longa duração do processo, dos custos financeiros, dentre outros, que acabam por favorecer os mais abastados em detrimento dos mais pobres. Portanto, o acesso à justiça precisa ser compreendido levando-se em conta o contexto histórico, social, político e econômico, além de, no presente momento, considerar-se também o fenômeno da pandemia da covid-19, que impactou principalmente a parcela da população composta pelos mais vulneráveis. A pandemia da covid-19 escancarou as desigualdades existentes no país, mostrando que estamos longe de práticas verdadeiramente isonômicas, inclusive no âmbito do sistema de justiça, o que tem sido observado por inúmeros autores e pesquisas. Como bem observa Boaventura de Sousa Santos, existe a sociedade civil estranha, composta pelas pessoas da classe média, a sociedade civil incivil, composta dos que vivem à margem da sociedade, e a sociedade propriamente civil, composta pelos detentores do poder econômico. Ou como bem observa Milton Santos, existe o cidadão e o subcidadão. Assim, quando se discute a política judiciária, a gestão e administração da justiça no Brasil, mister se faz que seja realizada uma análise crítica do sistema de justiça, considerando a sua disfuncionalidade, e buscando caminhos que de fato possam proporcionar, de fato, o acesso à justiça, caminhos estes que, necessariamente, precisam desbordar do Poder Judiciário, como é o caso da conciliação, da mediação, da arbitragem, dentre outras formas de resolução de conflitos que facilitem o acesso à justiça a todas as pessoas, de forma que tenham seus conflitos resolvidos de forma célere e eficaz. Neste diapasão, os trabalhos apresentados no Grupo de Trabalho em questão

contribuem significativamente para o aprofundamento desta discussão, abrindo caminhos para uma reflexão séria sobre o tema, na busca de uma melhor compressão sobre esta temática.

**TELETRABALHO: INOVAÇÕES NA RESOLUÇÃO Nº 227/2016 DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA E DESAFIOS NA IMPLEMENTAÇÃO NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO**

**TELEWORKING: INNOVATIONS IN RESOLUTION NO. 227/2016 OF THE NATIONAL COUNCIL OF JUSTICE AND CHALLENGES IN IMPLEMENTATION WITHIN THE CONTEXT OF BRAZILIAN JUDICIARY POWER**

**Maria Hemília Fonseca <sup>1</sup>**  
**Ana Paula Rocha e Silva <sup>2</sup>**

**Resumo**

Este estudo tem como objetivo geral analisar determinadas inovações na Resolução Nº 227 /2016 do Conselho Nacional Justiça e alguns dos desafios na implementação do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário brasileiro. Como objetivos específicos ponderar sobre: a ampliação do teletrabalho para os exercentes de cargos de chefia, direção ou que tenham subordinados(as) e a criação de Equipes de Trabalho Remoto. Valendo-se do método dedutivo e das técnicas de pesquisa bibliográfica e documental, a pesquisa reflete sobre os desafios do Poder Judiciário na adoção do teletrabalho face às transformações tecnológicas da 4ª Revolução Industrial corroborada com a pandemia da COVID-19.

**Palavras-chave:** Teletrabalho, Cnj, Poder judiciário, 4ª revolução industrial, Covid-19

**Abstract/Resumen/Résumé**

This study aims to analyze certain innovations in Resolution No. 227/2016 of the National Justice Council and some of the challenges in the implementation of teleworking within the scope of the Brazilian Judiciary. As specific objectives, consider: the extension of telework to those in positions of leadership, direction or who have subordinates and the creation of Remote Work Teams. Using the deductive method and bibliographic and documentary research techniques, the research reflects on the challenges of the Judiciary in the adoption of teleworking in view of the technological transformations of the 4th Industrial Revolution corroborated with the pandemic of COVID-19.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Teleworking, Cnj, Judiciary power, 4th industrial revolution, Covid-19

---

<sup>1</sup> Professora, Pesquisadora e Livre Docente da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. Doutora e Mestra pela Universidade Católica de São Paulo. E-mail: mariahemilia@usp.br

<sup>2</sup> Mestranda em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia. E-mail: anarochaesilva@usp.br

## INTRODUÇÃO

O termo teletrabalho pode ser entendido como a modalidade de prestação de serviços na qual o trabalho é enviado ao trabalhador para ser realizado fora das dependências físicas do(a) empregador(a), por meio das tecnologias de informação.

O surgimento da modalidade de trabalho fora do espaço físico das empresas decorre da 3ª Revolução Industrial, que se iniciou na década de 1960, caracterizada pelo desenvolvimento da computação pessoal e da internet.

A partir dos anos 2000, início da 4ª Revolução Industrial – também chamada Indústria 4.0 –, com o acesso à internet móvel e ubíqua, aos celulares, os computadores e aos *tablets* dotados de *software* e aplicativos cada vez mais sofisticados, o teletrabalho se difundiu como modalidade de trabalho em instituições públicas e privadas.

A desvinculação da atividade profissional do local físico da empresa para fora desse ambiente é facilitada nos trabalhos que se amparam na atividade intelectual fundamentada no uso da internet, podendo ser realizada em qualquer lugar e em qualquer horário, o que gera vantagens e desvantagens aos(a)trabalhadores(as) envolvidos.

No Poder Judiciário foi possível vislumbrar a possibilidade de realização do teletrabalho após a publicação da Lei 11.419 de 2006 que dispôs sobre a informatização do processo judicial.

A incorporação e regulamentação normativa do teletrabalho para o judiciário nacional ocorreu dez anos após o início do processo de informatização dos processos judiciais por meio da Resolução Nº 227, de 15 de junho de 2016 pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ.

A base normativa da citada Resolução foi a Lei n. 8.112/90, que institui o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civil da União, das autarquias e das fundações públicas; a Lei n. 12.551 de 2011, que alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos; assim como, a Resolução nº 198 de 2014 do CNJ, que dispôs sobre o Planejamento e a Gestão Estratégica do Poder Judiciário.

As experiências exitosas de órgãos do Poder Judiciário também influenciaram na regulamentação do teletrabalho de forma ampla pelo CNJ a todo o Judiciário Nacional. Cita-se o exemplo da Justiça do Trabalho, que em 2012 procedeu à experimentação do teletrabalho em seus órgãos, por meio da Resolução Nº 109 de 29 de junho de 2012 do Conselho Superior

da Justiça do Trabalho – CSJT. A incorporação definitiva do teletrabalho no âmbito da Justiça do Trabalho ocorreu em 2015, por meio da Resolução N° 151 de 29 de maio de 2015 do CSJT.

A possibilidade de efetivação do princípio da eficiência, o aperfeiçoamento da gestão de pessoas do judiciário nacional por meio da motivação, do comprometimento, da melhoria na qualidade de vida dos(as) servidores(as), as vantagens diretas e indiretas do teletrabalho para os(as) servidores(as), para o Poder Judiciário e para a sociedade também foram considerados por ocasião da regulamentação do teletrabalho pela Resolução N° 227/2016 do CNJ.

No âmbito do Poder Judiciário, o teletrabalho corresponde à “modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos”, nos termos do artigo 2º, I da Resolução N° 227/2016 do CNJ.

A incorporação do trabalho remoto no Poder Judiciário vinha ocorrendo de forma paulatina, mediante adoção facultativa pelos(as) servidores(as) com autorização dos respectivos tribunais.

Com a decretação da pandemia do novo coronavírus pela Organização Mundial de Saúde – OMS, o teletrabalho passou a ser adotado de forma massiva e obrigatória no Poder Judiciário como modalidade de trabalho resolutivo da crise sanitária para continuidade da prestação jurisdicional – o que antes era realizado apenas por uma pequena parte dos(as) servidores(as) públicos integrantes do quadro de pessoal do Poder Judiciário.

A amplitude e a velocidade das transformações decorrentes da Indústria 4.0 corroborada pela pandemia da COVID-19 têm gerado impactos no teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário. Pesquisas, estudos e alterações normativas estão sendo realizadas desde o ano de 2020 no CNJ e tribunais para verificar os impactos e desafios da adoção do teletrabalho no seu quadro de pessoal, como a que analisou os impactos da pandemia causada pela covid-19 nos processos de trabalho dos tribunais.

Valendo-se do método dedutivo e das técnicas de pesquisa bibliográfica e documental, pretende-se analisar determinadas inovações na Resolução N° 227/2016 do Conselho Nacional Justiça (CNJ) e alguns dos desafios na implementação do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário brasileiro. Ademais visa ponderar sobre: (i) a ampliação do teletrabalho para os exercentes de cargos de chefia, direção ou que tenham subordinados(as) e (ii) a criação de Equipes de Trabalho Remoto.

## **I. RESOLUÇÃO Nº 227/2016 DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ) E EXERCENTES DE CARGOS DE DIREÇÃO, CHEFIA OU QUE TENHAM SUBORDINADOS**

A Resolução Nº 227/2016 do CNJ em seu texto originário elencava no artigo 5º, inciso I, alíneas “a” a “f”, as vedações para realização do teletrabalho aos(as) servidores(as) em estágio probatório, que tivessem subordinados, que ocupassem cargo de direção ou chefia, que apresentassem contraindicações por motivo de saúde constatada por perícia médica, que tivessem sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação, que estivessem fora do país – salvo na hipótese de gozo de licença para acompanhar cônjuge.

A Resolução Nº 371/2021 alterou a alínea “a” do artigo 5º, inciso I, autorizando o teletrabalho para os (as) que estejam no primeiro ano do estágio probatório, revogou as alíneas “b”, “c” e “d” que tratavam dos(as) que tivessem subordinados, ocupassem cargos de direção e chefia ou estivessem fora do país (salvo licença para acompanhar cônjuge).

O presente capítulo se restringirá a análise das alíneas “b” e “c”, do inciso I, artigo 5º da Resolução Nº 227/2016 do CNJ, qual seja, a proibição do teletrabalho ao (às) servidores(as) que tenham subordinados ou ocupem cargo de gestão ou chefia.

O teletrabalho era vedado aos(as) servidores(as) ocupantes de cargo em comissão responsáveis pela gestão da unidade judiciária, bem como os(as) servidores(as) ocupantes de cargo em comissão ou função comissionada de natureza gerencial subordinados(as) hierarquicamente a outro(a) servidor(a) (artigo 2º, III e IV, da Resolução Nº 227/2016 do CNJ).

Desde a informatização dos processos judiciais – Lei. 11.419/2006 – e a implementação do PJe os atos de comunicação e transmissão de peças, elaboração de despachos, decisões interlocutórias, sentenças, intimações, citações já vem sendo realizadas de forma eletrônica.

Assim como os atos de consulta, pesquisa e bloqueios decorrentes de convênios eletrônicos do Poder Judiciário com o Banco Central, Cartórios, Juntas Comerciais e Receita Federal – que se apresentam como instrumentos eficazes e indispensáveis, principalmente na fase de execução dos processos judiciais.

O processo de digitalização e informatização no Poder judiciário é crescente, havendo ramos do Poder Judiciário nos quais o processo de informatização é de 100% nos processos distribuídos, como é o caso da Justiça do Trabalho desde 06 de outubro de 2017, conforme notícia institucional veiculada no sítio eletrônico do Tribunal Superior do Trabalho

(Agência de Notícias do TST - Processos recebidos na Justiça do Trabalho já são 100% eletrônicos).

No Judiciário Trabalhista, por exemplo, a realização do teletrabalho pelos(as) servidores(as) era possível desde 2012, quando o órgão adotou o teletrabalho a título experimental por meio da Resolução N° 109, de 29 de junho de 2012, posteriormente de forma definitiva pela Resolução N° 151, de 29 de maio de 2015 – que incorporou o teletrabalho as práticas institucionais nos órgãos a Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, de forma facultativa.

Assim, a partir da informatização do processo judicial e da implementação do sistema PJe vinculado a outros convênios informatizados de auxílio à prestação jurisdicional e de processos internos dos tribunais passou a ser possível a realização do teletrabalho tanto pelos(as) servidores(as) quanto pelos(as) magistrados(as).

Com isso, a realização de trabalhos intelectuais e individualizados como a elaboração de minutas de sentenças, decisões e despachos por servidores(as) e magistrados(as) passou a ser realizado tanto nas dependências físicas das unidades judiciárias como fora delas – muitas vezes em *home office*.

A partir da decretação da pandemia do Sars-CoV-2 pela OMS em 11 de março de 2020, com recomendação de medidas de distanciamento social e de permanência em casa a fim de conter e evitar a disseminação do vírus(OIT, 2020), o teletrabalho passou a ser adotado de forma massiva pelo Poder Judiciário.

O CNJ adotou diversos atos normativos estabelecendo medidas temporárias de prevenção da COVID-19 como a realização do trabalho remoto por magistrados(as) e servidores(as) (Portarias N° 52/2020 e 53/2020 do CNJ), realização de julgamentos por meio eletrônico (Resolução N° 312/2020 do CNJ), trabalho remoto em regime de Plantão Extraordinário (Resolução N° 313 do CNJ) para magistrados(as), servidores(as), estagiários(as) e colaboradores(as), a realização de perícias (Resolução N° 31/2020 do CNJ), a realização de vídeo conferências no âmbito da Justiça Criminal (Portaria 58/2020 do CNJ), entre outros.

Desde então o desenvolvimento das atividades de diversos setores do judiciário nacional passou a ser realizado remotamente, inclusive na finalidade fim, pelos(as) servidores(as) e magistrados(as), independentemente do exercício de chefia e direção, cargo em comissão ou função comissionada.

Antes da decretação da pandemia, apenas 5% dos integrantes do Poder Judiciário que responderam a pesquisa realizada pelo CNJ denominada “Avaliação dos impactos da

pandemia causada pela COVID-19 nos processos de trabalho dos tribunais” atuavam em teletrabalho. Ao passo que após a pandemia 79% dos(as) servidores(as) respondentes passaram a atuar em trabalho remoto, somando-se 84% da força de trabalho do Poder Judiciário (CNJ, 2020).

A crise sanitária procedeu a uma revogação forçada do artigo 5º, inciso I, alíneas “b” e “c” da Resolução Nº 227/2016 do CNJ ao evidenciar a possibilidade de realização de atividades por gestores(as) e diretores(as) mantendo-se a subordinação, a organização da unidade judiciária e a continuidade dos serviços com o uso das tecnologias de informação e comunicação.

Não apenas, mas destacou a possibilidade de juízes(as), desembargadores(as), ministros(as) de todos os órgãos do Poder Judiciário realizarem audiências por vídeo conferências e atendimentos telepresenciais a advogados das partes, por exemplo.

Neste cenário, o Presidente do Supremo Tribunal Federal, o Ministro Luiz Fux, apresentou o seu projeto de gestão para o biênio 2020/2022, denominado “5 Eixos da Justiça”, dentre os quais a implementação de uma Justiça 4.0 se destacou (CNJ, 2020).

Um dos pontos de relevo do “Eixo 4”, denominado “Justiça 4.0 e Promoção do Acesso à Justiça Digital”, foi a criação do Juízo 100% Digital – o que redundará na ampliação de magistrados(as) e servidores(as) em trabalho remoto, criação de equipe de trabalho remota, ampliação da realização de audiências teletrepresenciais, atendimentos em balcões virtuais, ampliação do uso das tecnologias de informação e comunicação no Poder Judiciário, entre outros.

A Resolução Nº 345 de 09 de outubro de 2020 do CNJ dispôs sobre o “Juízo 100% Digital”, dentre os quais se destaca o atendimento remoto ao público (“Balcão Virtual”), as audiências exclusivamente por videoconferência, o atendimento exclusivo dos advogados pelos(as) magistrados(as) e servidores (as) de forma eletrônica.

As tecnologias de informação e comunicação como telefones inteligentes e computadores pessoais, dotados de aplicativos de mensagens instantâneas ou quaisquer outros meios de comunicação definidos pelo Tribunal auxiliarão na viabilização e funcionamento do Juízo 100% virtual e ampliação da prestação remota das atividades jurisdicionais pelos(as) integrantes do Poder Judiciário.

Até a elaboração do presente estudo alguns Tribunais do país já se engajaram na implementação do Juízo 100% Digital, quais sejam: o Tribunal Regional Federal da 5ª Região, o Tribunal Regional Federal da 3ª Região, o Tribunal Militar de São Paulo, segundo

notícias contidas no sítio eletrônico do CNJ, na sessão Justiça 4.0 (BRASIL. AGÊNCIA DE NOTÍCIAS CNJ, 2020).

Neste cenário de informatização e digitalização, no qual a incorporação do teletrabalho se apresentava de forma discreta, mudanças legislativas e administrativas vinham ocorrendo da mesma forma.

A Resolução Nº 298 de 22 de outubro de 2019 havia alterado o inciso III, do artigo 5º que limitava a quantidade de servidores em teletrabalho na unidade judiciária para possibilitar que essa matéria e a relativa as atividades a serem desenvolvidas neste regime fosse definidas pela Comissão de Gestão do Teletrabalho de cada órgão, mediante justificativa e aprovação da respectiva Presidência.

Neste ano de 2021, em que a pandemia da COVID-19 se mantém crescente no Brasil, o CNJ deu mais um passo com relação ao tema teletrabalho, por meio publicação da Resolução Nº 371, que dentre outras inovações revogou as alíneas “b” e “c”, do inciso I, do artigo 5º, da Resolução Nº 227/2016 do CNJ.

A revisão normativa efetivada pelo CNJ sobre o tema ora estudado, ampliando o rol de servidores(as) em teletrabalho, apresenta-se coerente com os avanços da 4ª Revolução Industrial no cenário da crise sanitária do novo coronavírus e suas linhagens e variantes, que tem proporcionado transformações rápidas e profundas em toda a sociedade, nos governos, nas instituições – inclusive públicas.

## **II. RESOLUÇÃO Nº 227/2016 DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA E EQUIPES DE TRABALHO REMOTO**

A criação da Equipe de Trabalho Remoto foi mais uma das novidades decorrentes da Resolução Nº 375/2021 do CNJ, que alterou a Resolução Nº 277/2016 do CNJ para incluir o “Capítulo IV Da Equipe de Trabalho Remoto” no artigo 12-A.

A inovação encontra consonância com o projeto de gestão atual do Supremo Tribunal Federal, sob Presidência do Ministro Luiz Fux, de implementação da chamada Justiça 4.0. Mas, também, com a atual e necessária adoção massiva do teletrabalho por servidores(as) e magistrados(as) em virtude da pandemia de COVID-19.

A criação de equipe especializada para o trabalho remoto mostra-se necessária diante da modernização da justiça que acompanha, ainda que a passos mais lentos, algumas das características da 4ª Revolução Industrial.

Segundo Schwab (2016) as características da 4ª Revolução Industrial são três: a velocidade, a amplitude e profundidade, o impacto sistêmico. As evoluções tecnológicas são rápidas e conectadas umas as outras, gerando cada vez mais inovação e novas tecnologias, que combinadas entre si ocasionam grandes transformações no “que”, no “como” e no “quem” são os seres humanos, a sociedade, as organizações governamentais e empresariais – assim como suas relações.

Por isso a importância de se investir em tecnologia e inovação paralelamente às pesquisas, observações e estudos sobre os impactos positivos, negativos ou indefinidos dessas transformações no meio ambiente como um todo, nos seres humanos e nas suas relações sociais e profissionais.

No âmbito do Poder Judiciário, como órgão institucional de prestação da atividade jurisdicional e deadministrador de relações de trabalho sem sentido amplo, compreender os impactos da tecnologia e da inovação é de suma importância. A criação de equipes de estudos, pesquisas, soluções para a compreensão deste fenômeno encontra eco com os aqueles que enxergam a possibilidade do uso da Indústria 4.0 para melhoria do mundo como um todo (SCHWAB, 2016).

A instituição da Equipe de Trabalho Remoto no Poder Judiciário se apresenta alinhada a visão sistêmica dos *stakeholders*(governos, empresas, universidades e sociedade civil) da Indústria 4.0, para o estudo, pesquisa e compreensão das transformações do sistema de justiça, dos seus impactos e desafios em todas as suas esferas de atuação.

O Conselho do CNJ esclareceu no Informativo de Jurisprudência, número 9, de 29 de fevereiro de 2021 que a criação da Equipe de Trabalho Remoto “contribui para o fortalecimento da gestão estratégica e colaborativa do Poder Judiciário”, “para o reconhecimento de sua unicidade e implementação dos objetivos de Desenvolvimento sustentável da Agenda 2030”.

Entre os objetivos da Agenda 2030 (ONU, 2015) a promoção do “crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos”, o fomento à inovação, o acesso à justiça a todos mediante “instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis” se apresentam nos ODS 8, 9 e 19.

Evidenciou-se no Informativo de Jurisprudência do CNJ (2021) a necessidade de esforço simultâneo por parte dos tribunais para a conscientização, o conhecimento, o aprofundamento e aprimoramento contínuo no uso dos recursos tecnológicos em prol da melhoria da prestação jurisdicional em consonância com a sustentabilidade e melhoria da qualidade de vida.

Assim como a existência de “competências, talentos e expertises de recursos humanos” dispersos em todos os ramos do judiciário nacional e em distintos tribunais, comarcas e unidades. Mas, que com o trabalho remoto e o uso das tecnologias de comunicação será possível a integração e cooperação dessas pessoas para a cooperação, aprimoramento e construção de soluções inovadoras e criativas para o Poder Judiciário.

A regulamentação da Equipe de Trabalho Remoto no artigo 12-A da Resolução N° 227/2016 corrobora com a noção de cooperação e conectividade virtual de trabalhadores(as) dispersos(as) territorialmente na “constituição de grupos de trabalho ou forças-tarefas especializadas para o desenvolvimento de teses jurídicas, soluções teóricas, pesquisas empíricas e estudos de questões complexas” no âmbito do Poder Judiciário e tribunais.

As Equipes de Trabalho Remoto poderão ser formadas por magistrados(as) e servidores(as) “lotados em quaisquer unidades jurisdicionais ou administrativas, inclusive pertencentes a tribunais diversos, que deverão atuar em teletrabalho na equipe, sem qualquer prejuízo da atividade exercida na unidade de origem”, consoante artigo 12-A, §1º, da Resolução 227/2016 do CNJ.

A regulamentação ora destacada evidencia a conscientização do CNJ quanto à necessidade de aprofundamento e cooperação de agentes, a realização de pesquisas e estudos em busca de soluções jurídicas e dos impactos da tecnologia no âmbito do Poder Judiciário – tanto no aspecto administrativo, como no aspecto jurisdicional da instituição.

No aspecto administrativo, os estudos e as pesquisas empíricas de questões complexas acerca do uso das tecnologias, da implementação, da inovação, dos impactos nos fluxos de trabalho, da gestão de pessoas, das modalidades de trabalho adotadas na instituição, dos impactos no trabalho e vida privada dos(as) servidores(as) – por exemplo – possibilitarão o levantamento, a coleta e análise de dados para conhecimento da realidade. Para que a partir dos resultados evidenciados e interpretados à luz de teorias e instrumentos normativos propor soluções práticas que visem o desenvolvimento gerencial em consonância com a melhoria da qualidade de vida do seu quadro de pessoal, entre outras.

No aspecto jurisdicional, estudos realizados por equipes que representem a diversidade da instituição fundada em teorias e normas poderão ser capazes de responder às consultas de questões complexas, propondo teses jurídicas e soluções teóricas que respondam de maneira mais abrangente, profunda e técnica ao anseio da jurisdição na pacificação dos conflitos sociais. Assim como quantificar e qualificar os impactos da Justiça 4.0 sobre o jurisdicionado a partir de seu uso e de suas percepções, o que possibilitará o aprimoramento das tecnologias e inovações em prol da efetividade da prestação jurisdicional.

Neste mesmo aspecto, o artigo 12-A, §2º da Resolução Nº227/2016 do CNJ propõe que nas demandas estratégicas e de massa será precedida consulta aos Centros de Inteligência dos Tribunais envolvidos.

A inclusão do artigo 12-A, da Resolução Nº 227/2016 do CNJ demonstra sinergia do Poder Judiciário com a necessidade de compreensão, conscientização e cooperação do impacto da 4ª Revolução Industrial no sistema de justiça – atividade-meio e atividade-fim –, principalmente no aprimoramento e desenvolvimento da Indústria 4.0 alinhada aos anseios dos objetivos 8, 9 e 19 da Agenda 2030.

Atividade desenvolvida por equipe de servidores(as) e magistrados(as) que se valerão dos recursos tecnológicos de comunicação e informação para trabalharem conjunta e remotamente em estudos e pesquisas na construção de teses e soluções jurídicas e administrativas.

### **III. DESAFIOS NA IMPLEMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO**

Nas seções anteriores foram analisadas uma alteração e uma inovação na Resolução Nº 227/2016 do CNJ neste ano de 2021 que corroboram para implementação de uma Justiça 4.0 no tocante à incorporação do trabalho remoto nas unidades judiciárias.

O acompanhamento e aprofundamento no tema é imprescindível para o desenvolvimento, aprimoramento e redução de impactos negativos sobre a adoção do teletrabalho e uso das tecnologias de informação e comunicação na vida dos(as) trabalhadores(as) dos tribunais em sentido amplo.

O CNJ procedeu a pesquisas e estudos no ano de 2020 para analisar os impactos da COVID-19, dentre eles se destaca a adoção massiva do teletrabalho nos órgãos do Poder Judiciário e seus efeitos sobre magistrados(as), servidores(as) e colaboradores(as).

No relatório final de prestação de contas do CNJ (2020), foi destacado “um aumento no volume e na qualidade dos trabalhos desenvolvidos, alta compatibilidade das atividades desenvolvidas com o regime de trabalho remoto e alta adesão ao trabalho remoto por conta da pandemia”.

Na pesquisa do CNJ (2020) que avaliou os impactos da pandemia da COVID-19 nos processos de trabalho dos tribunais foi identificado aumento significativo na incorporação do teletrabalho por servidores(as) e magistrados(as) que antes da pandemia corresponderia

apenas a 5% dos respondentes e após passou para 79%, somando-se a 84% da força de trabalho atuando em trabalho remoto.

Foram constatadas (CNJ, 2020), ainda, algumas sugestões pelos tribunais respondentes, por meio de iniciativas e normas do CNJ, dentre as quais se destacam o “aperfeiçoamento e compatibilização de normativas voltadas às atividades de teletrabalho e trabalho remoto” e a necessidade de “auxílios financeiros e de equipamentos para a área da Tecnologia da Informação”.

A primeira se refere à incorporação do teletrabalho como modalidade de trabalho regular, integral ou parcial, para magistrados(as), servidores(as), estagiários(as), terceirizados(as) e demais colaboradores(as) nas atividades em que seja possível adotá-lo (CNJ, 2020).

A segunda sugestão está intimamente relacionada à aquisição de novas tecnologias, como computadores de trabalho e pessoais mais sofisticados dotados de câmeras. Assim como o acesso à internet pelos(as) prestadores(as) de trabalho integrantes dos quadros dos tribunais, bem como pelos jurisdicionados(as). Não apenas, como também o aumento da capacidade de armazenamento de dados.

Colocações como essas, advindas de pesquisas realizadas nos tribunais do país, reforçam a necessidade de intervenção do CNJ em questões intrínsecas ao teletrabalho, o que poderá ser objeto de estudo, pesquisas e soluções propostas pela Equipe de Trabalho Remoto e demais setores especializados dos tribunais.

A adoção emergencial do teletrabalho apresentou desafios quanto aos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura para a realização do teletrabalho que requereram tomadas de decisão célere pela gestão administrativa dos tribunais.

O empréstimo de equipamentos para a realização do teletrabalho (notebooks, computadores de uso dos(as) trabalhadores(as) do local de trabalho, de monitores adicionais, de câmeras para videoconferência, de celulares, mobiliários e outros) foi uma das soluções adotadas pelo CNJ no ano de 2020, segundo informações contidas no relatório sobre os impactos da COVID-19 (2020).

No entanto, a discussão não se encerra no empréstimo, uma vez que a responsabilidade pelo fornecimento ou aquisição e manutenção dos equipamentos tecnológicos de infraestrutura, custos e reembolsos demanda regulamentação específica por parte do Poder Judiciário.

As formas de direção, gestão e fiscalização, de controle da produtividade e desempenho, do estabelecimento de metas coerentes com a jornada de trabalho legal, da

desconexão do trabalho virtual também requerem ação e regulamentação por parte do Poder Judiciário no teletrabalho.

O impacto do uso das tecnologias de comunicação e informação nas relações de trabalho e na saúde (mental e física) dos(as) integrantes do quadro de pessoal no desempenho de suas atividades demandam atenção, orientação e regulamentação.

A questão do gênero e das pessoas responsáveis pelas tarefas de cuidado e trabalho doméstico no âmbito familiar merece visibilidade no contexto do trabalho remoto, principalmente em meio a pandemia da COVID-19. Na promoção do trabalho decente em consonância com a implementação de inovações a melhoria da qualidade de vida de todos(as) considerando diferenças e desigualdades merece atenção por parte da instituição.

Sem exaurir a discussão sobre os desafios oriundos da incorporação do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, salienta-se o impacto do teletrabalho na redução de custos fixos dos tribunais, na economia, na sustentabilidade e responsabilidade social do Poder Judiciário como um todo. Assim como na efetivação de políticas públicas de respeito à diversidade e de inclusão social de pessoal.

Tais desafios são intrínsecos aos *stakeholders* (governos, empresas, universidades e sociedade civil) que tem incorporado e incrementado a sua atuação com as inovações e tecnologias da 4ª Revolução Industrial. Da mesma maneira, o enfrentamento de questões normativas para regulamentação do uso e fornecimento dos recursos tecnológicos e sua intervenção nas relações pessoais, sociais e laborais também se mostram emergentes.

O Poder Judiciário tem se alinhado à noção da Indústria 4.0, tanto que o Projeto de Gestão atual apresenta Eixo específico para a implementação de uma Justiça 4.0 com o Juízo 100% Digital. O acompanhamento das inovações e das transformações da Indústria 4.0 em consonância com a consecução dos objetivos da Agenda 2030 implica em reconhecimento e superação de desafios – que no caso da incorporação do teletrabalho entremeia relações profissionais e pessoais que requerem regulamentação.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O trabalho desenvolvido fora das dependências físicas da empresa remonta à 3ª Revolução Industrial, viabilizado pela digitalização, informatização, acesso à internet e computadores pessoais.

O aprimoramento dessas tecnologias e a crescente inovação associada à ubiquidade da internet têm gerado céleres, abrangentes, profundas e impactantes transformações nas relações de trabalho e pessoais.

Não foi diferente com o Poder Judiciário, desde a informatização dos processos judiciais e a experimentação do trabalho remoto, tal modalidade de trabalho passou a ser regulamentada e incorporada paulatinamente nos tribunais de forma facultativa pelos(as) servidores(as) públicos mediante autorização do Tribunal.

A partir da pandemia da COVID-19, o teletrabalho foi incorporado como forma resolutive da crise possibilitando o trabalho à distância pela maioria dos(as) integrantes do quadro de pessoal (servidores(as) e magistrados(as)) dos tribunais, nos setores onde era possível assegurar a continuidade da prestação de serviços e a segurança dos(as) trabalhadores(as) – tanto na atividade-meio, quanto na atividade-fim.

Em 2020, no cenário da crise sanitária em que as tecnologias se apresentaram como instrumentos eficazes para garantia da prestação de serviços do judiciário brasileiro, o Ministro Luiz Fux lançou o plano de gestão do biênio de sua Presidência no CNJ, no qual o incentivo à inovação e utilização das tecnologias se fez presente no eixo que visa à instauração de uma Justiça 4.0.

A criação do “Juízo 100%” implicará na ampliação do trabalho remoto por todos os atores sociais envolvidos na estrutura judiciária, inclusive os jurisdicionados. Audiências telepresenciais e atendimento em balcões virtuais são apenas algumas das transformações que transformarão o paradigma da prestação jurisdicional até então vigente.

Nesse contexto, estudos, pesquisas e debates têm sido desenvolvidos pelo CNJ redundando em transformações no Poder Judiciário alinhadas às inovações e às alterações regulamentares necessárias a sua concretização.

Uma das alterações decorrentes do contexto apresentado foi a revogação das alíneas “b” e “c, do artigo 5º, inciso I, da Resolução Nº 227/2016 do CNJ que consistia na vedação do teletrabalho para os exercentes de cargos de chefia, direção ou que tivessem subordinados. O dispositivo já era questionado antes da pandemia, porque na prática vislumbrava-se a possibilidade de realização do teletrabalho tanto pelos(as) servidores(as) exercentes desses cargos ou com subordinados, quanto pelos(as) magistrados(as).

Apesar dos efeitos adversos da pandemia da COVID-19, a crise dela decorrente com a adoção do teletrabalho de forma abrangente do quadro de pessoal dos tribunais corroborou com a noção de que o trabalho remoto poderia ser realizado pelos mais diversos integrantes

do judiciário, principalmente pelos que desempenham trabalhos intelectuais e individualizados.

Outra inovação normativa foi a criação das Equipes de Trabalho Remoto, com a incorporação do Capítulo IV, artigo 12-A, na Resolução Nº 227/2016 do CNJ que viabilizará estudos, pesquisas empíricas, soluções para criação de teses jurídicas, análise de questões complexas por servidores(as) e magistrados(as) de diferentes ramos e órgãos do judiciário em cooperação que fortalecerão a gestão estratégica do Poder Judiciário.

A criação dessas equipes encontra consonância com o projeto de implementação da Justiça 4.0 pelo Presidente do CNJ e reflete a conscientização do Poder Judiciário quanto à necessidade de aprofundamento e colaboração de diversos integrantes do sistema de justiça nos estudos acerca dos impactos das inovações em seu âmbito – administrativa e juridicamente.

A alteração normativa que ampliou a autorização do teletrabalho no quadro do Poder Judiciário e a criação de Equipe de Trabalho Remoto são exemplos das transformações tecnológicas na forma de prestação de trabalho nos tribunais.

Alguns desafios decorrentes dos impactos do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário já foram identificados pelo próprio CNJ nas pesquisas realizadas no ano de 2020, como o aperfeiçoamento e compatibilização das normas concernentes às atividades do trabalho remoto, a necessidade de auxílio financeiro e de equipamentos para a área de Tecnologia da Informação, a incorporação do teletrabalho de forma regular para magistrados(as), servidores(as), colaboradores(as), estagiários(as) e terceirizados(as), o empréstimo de equipamentos de informação e comunicação para os(as) trabalhadores(as).

Outros demandam enfrentamento pelo Poder Judiciário por meio de estudos, pesquisas, soluções e propostas normativas que poderão ser desenvolvidas pelas equipes de trabalho remoto em conjunto com os comitês específicos dos tribunais, tais como:

a) as formas de exercício do poder diretivo e de fiscalização, principalmente na gestão do desempenho, de metas e de produtividade das pessoas que estiverem atuando em teletrabalho, assim como do estabelecimento de metas coerentes com a jornada de trabalho legal, da desconexão digital do trabalho;

b) o impacto do uso das tecnologias de comunicação e informação nas relações de trabalho na saúde (mental e física) dos(as) integrantes do quadro de pessoal no desempenho de suas atividades demandam atenção, orientação e regulamentação;

c) o impacto do teletrabalho para as mulheres e pessoas responsáveis pelas tarefas de cuidado e trabalho doméstico no âmbito familiar merece visibilidade no contexto do trabalho

remoto, principalmente em meio a pandemia da COVID-19, em atenção às diferenças e desigualdade e promoção do trabalho decente em consonância com a implementação de inovações a melhoria da qualidade de vida de todos(as);

d) o impacto do teletrabalho na redução de custos fixos dos tribunais, na economia, na sustentabilidade e responsabilidade social do Poder Judiciário, assim como na efetivação de políticas públicas de respeito à diversidade e de inclusão social de pessoal.

Esses são alguns dos desafios que integram uma nova agenda de pesquisa acerca do teletrabalho no Poder Judiciário brasileiro ante as transformações decorrentes das terceira e quarta Revoluções Industriais, acelerada pela pandemia da COVID-19, que constituem a pauta da Justiça 4.0.

O desenvolvimento tecnológico e a implementação de inovações no Poder Judiciário brasileiro, em consonância com os objetivos de crescimento sustentável e inclusivo, do trabalho decente, do acesso à justiça, mediante instituições eficazes, responsáveis e inclusivas, valendo-se do teletrabalho como um dos instrumentos para a sua consecução, requerem constante reconhecimento e enfrentamento dos desafios que ora se apresentam.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm). Acesso em 01 abr 2021.

BRASIL. **Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm) Acesso em 01 abr 2021.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Avaliação dos impactos da pandemia causada pela covid-19 nos processos de trabalho dos tribunais**. Brasília: CNJ, 2020. Disponível em [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/Impactos-Covid\\_V3\\_19082020.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/Impactos-Covid_V3_19082020.pdf). Acesso em 04 abr 2021.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Informativo de Jurisprudência do CNJ**. Número 9. Brasília, 26 de fevereiro de 2021. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/files/original2201012021022660396f9dc948c.pdf>. Acesso em 03 abr 2021.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **5 Eixos da Justiça – Projeto da Gestão do Ministro Luiz Fux**. 22 de setembro de 2020. Gestão 2020/2022. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/09/5-Eixos-da-Justi%C3%A7a-Ministro-Luiz-Fux-22.09.2020.pdf>. Acesso em 02 abril 2021.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Agência CNJ de Notícias**. Tribunal Regional Federal da 5ª Região vai implantar Justiça 4.0. Disponível em

<https://www.cnj.jus.br/tribunal-regional-federal-da-5a-regiao-vai-implantar-justica-4-0/>. Acesso em 03 abr 2021.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Agência CNJ de Notícias**. Justiça 4.0 chega ao Tribunal Regional Federal da 3ª Região. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/justica-4-0-chega-ao-tribunal-regional-federal-da-3a-regiao/>. Acesso em 03 abr 2021.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Agência CNJ de Notícias**. Tribunal Militar de São Paulo inicia implantação do Juízo 100% Digital. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/tribunal-militar-de-sao-paulo-inicia-implantacao-do-juizo-100-digital/>. Acesso em 03 abr 2021.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Portaria Nº52 de 12 de março de 2020**. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3231>. Acesso em 02 abr 2021.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Portaria Nº 53 de 16 de março de 2020**. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3241>. Acesso em 02 abr 2021.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Portaria 58 de 24 de março de 2020**. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3257>. Acesso em 02 abr 2021.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Prestação de Contas Anual – Relatório de Gestão do Exercício de 2020**. 2021. Disponível em [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/03/Relatorio\\_de\\_gestao\\_do\\_exercicio\\_2020\\_2021\\_03\\_29\\_V5\\_Final.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/03/Relatorio_de_gestao_do_exercicio_2020_2021_03_29_V5_Final.pdf) Acesso em 04 abr 2021.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução Nº 198 de 01 de julho de 2014**. Disponível em [https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao\\_comp\\_198\\_01072014\\_25032019141511.pdf](https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_comp_198_01072014_25032019141511.pdf). Acesso em 01 abr 2021.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução Nº 227, de 15 de junho de 2016**. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado13105420210303603f8ade0b8f9.pdf>. Acesso em 01 abr 2021.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução Nº 312 de 19 de março de 2020**. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/files/original220509202003195e73ec955cffb.pdf>. Acesso em 17 mar 2021.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução Nº 313 de 19 de março de 2020**. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado162516202005065eb2e4ec55d06.pdf>. Acesso em 17 mar 2021.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução Nº 317 de 30 de abril de 2020**. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original161656202005085eb585f8b31d5.pdf>. Acesso em 17 mar 2021.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução Nº 371 de 12 de fevereiro de 2021**. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3740>. Acesso em 02 abr 2021.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução Nº 375 de 02 de março de 2021**. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3761>. Acesso em 02 abr 2021.

BRASIL. CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução Nº. 109, de 29 de junho de 2012**. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/25000>. Acesso em 02 abr 2021.

BRASIL. CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução Nº. 151, de 29 de maio de 2015**. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/63630>. Acesso em 02 abr 2021.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Agência de Notícias TST**. Processos recebidos na Justiça do Trabalho já são 100% eletrônicos. Disponível em [https://www.tst.jus.br/web/pje/inicio/-/asset\\_publisher/eHI8/content/processos-recebidos-na-justica-do-trabalho-ja-sao-100-eletronicos#:~:text=A%20Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho%20est%C3%A1,n%C3%A3o%20contavam%20com%20a%20tecnologia.&text=%E2%80%9CAqui%2C%20agora%2C%20inauguramos%20o%20sistema%20com%20uma%20peti%C3%A7%C3%A3o](https://www.tst.jus.br/web/pje/inicio/-/asset_publisher/eHI8/content/processos-recebidos-na-justica-do-trabalho-ja-sao-100-eletronicos#:~:text=A%20Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho%20est%C3%A1,n%C3%A3o%20contavam%20com%20a%20tecnologia.&text=%E2%80%9CAqui%2C%20agora%2C%20inauguramos%20o%20sistema%20com%20uma%20peti%C3%A7%C3%A3o). Acesso em 02 abr 2021.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). **El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de Ella – Guía Práctica**. Ginebra: OIT, 2020. Disponível em [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf). Acesso em 01 abr 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em [http://www.itamaraty.gov.br/images/ed\\_desenvsust/Agenda2030-completo-site.pdf](http://www.itamaraty.gov.br/images/ed_desenvsust/Agenda2030-completo-site.pdf). Acesso em 02 abr 2021

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SIERRA BENITEZ, Esperanza Macarena. **El contenido de la relación laboral en el teletrabajo**. Primera Edición: Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla. 2011.