

**XXXI CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI BRASÍLIA - DF**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

IVONE FERNANDES MORCILO LIXA

ROSANE TERESINHA PORTO

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 - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

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 - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

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

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

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

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

Relações Internacionais para o Continente Americano:

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

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

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

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

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

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

D597

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Ivone Fernandes Morcilo Lixa, Rosane Teresinha Porto – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-042-7

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: UM OLHAR A PARTIR DA INOVAÇÃO E DAS NOVAS TECNOLOGIAS

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XXXI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA - DF

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

Na história recente, em meio a avanços tecnológicos desenfreados os impactos no mundo trabalho tem produzido transformações significativas no ambiente do trabalho e nas condições de vida dos trabalhadores, o que vem colocando em xeque os princípios fundamentais da ordem constitucional brasileira inaugurada em 1988. A Revolução Tecnológica, particularmente a partir da aparente concretização do que vem se chamando de “capitalismo de plataforma”, como nova forma de reorganização do capital, vem relativizando e precarizando as condições e relações de trabalho, fragilizando significativamente as conquistas dos trabalhadores.

Temas como a limitação da duração do trabalho, enquanto garantia de preservação existencial humana, que traz como uma de suas interfaces o direito ao lazer, o sistêmico desemprego, bem como as novas formas de exploração do trabalho e suas consequências são problematizados nos artigos a seguir disponibilizados.

As atuais e profundas análises trazidas pelos artigos dessa sessão possui como núcleo basilar o trabalho como direito fundamental e as garantias amparadas constitucionalmente. Sob tal horizonte é que se aborda a crescente informalização do trabalho e o fenômeno da “pejotização” acentuada no Brasil a partir da Lei nº 11.196/2005, que, sob o alibi da eficiência econômica e adaptabilidade, tem levado trabalhadores a perda de direitos e benefícios, tais como férias remuneradas, 13º salário e proteção previdenciária.

Sem deixar de trazer à tona as novas formas de dano, tal qual o assédio moral bem como o “dano temporal”, que é a perda de tempo útil por ação de outrem, bem como as desigualdades historicamente perpetuadas sem esquecer das enfermidades acometidas pelos trabalhadores contemporâneos, são temáticas das pesquisas trazidas pelo grupo que vão apontando para a necessidade de aprofundar os estudos da justiça do trabalho, desde a perspectiva do trabalho como direito humano e fundamental.

São diálogos relevantes e olhares múltiplos trazidos que demonstram de maneira inequívoca a necessidade de resistir a transformação do trabalhador e seu potencial laboral em propriedade alheia à disposição do desenfreado interesse do capital. Ainda, considerando o ambiente de trabalho equilibrado o elemento norteador das relações de trabalho é, juntamente com o trabalho digno, o bem jurídico a ser protegido que não pode ser negligenciado, uma

vez que, o direito a um ambiente de trabalho sadio, seguro e hígido é inerente à existência humana digna.

Em síntese, os artigos da seção são produto de importantes pesquisas e análises atuais que merecem atenção para juristas, acadêmicos e interessados na discussão sobre o mundo do trabalho

**A JUSTIÇA DO TRABALHO COMO GARANTIDORA DE DIREITOS
FUNDAMENTAIS: CELERIDADE PROCESSUAL E IMPACTOS DO
TELETRABALHO NO CONTEXTO PÓS-PANDEMIA**

**LABOR JUSTICE AS A GUARANTOR OF FUNDAMENTAL RIGHTS:
PROCEDURAL SPEED AND IMPACTS OF TELEWORKING IN THE POST-
PANDEMIC CONTEXT**

**Matheus Arcoleze Marelli ¹
Vladimir Brega Filho ²**

Resumo

Ponto central na efetivação de direitos fundamentais, a Justiça do Trabalho surge como ápice para julgar e definir questões trabalhistas em litígio. Figurando em sua composição, o Processo do Trabalho se torna fonte alimentar e, como alternativas para se garantir a celeridade e a garantia do devido processo legal, o teletrabalho, as audiências e os balcões virtuais surgem com os avanços tecnológicos, visando aprimoramentos na forma de julgar. Por meio dos métodos dedutivo e empírico, busca comparar os números antes e após a pandemia de COVID-19, com a adoção do trabalho à distância ante a impossibilidade de interações físicas. Neste meio, diversas causas e consequências foram absorvidas, pairando com o cotidiano, em que se busca comparar dados para eficácia da celeridade processual no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, bem como os reflexos adquiridos pelos servidores nestes tempos de mudanças uniformes. São essas bases que servem de dados para a realização de apontamentos e reflexões em busca de resultados fortes e necessários para a afirmação de garantia dos direitos fundamentais.

Palavras-chave: Avanços tecnológicos, Celeridade, Direitos fundamentais, Justiça do trabalho, Teletrabalho

Abstract/Resumen/Résumé

The Labor Court, a central point in the enforcement of fundamental rights, has emerged as the apex for judging and defining labor issues in dispute. As part of its composition, the Labor Proceedings become a source of food and, as alternatives to ensure speed and due process, teleworking, hearings and virtual counters have emerged with technological advances, aiming at improvements in the way of judging. Through deductive and empirical methods, it seeks to compare the numbers before and after the COVID-19 pandemic, with the adoption of remote work due to the impossibility of physical interactions. In this

¹ Graduando em Direito pela Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP). Foi Bolsista PIBIC pela Fundação Araucária (FA).

² Graduado em Direito (ITE-1989), Mestrado em Direito (ITE-2001), Doutorado em Direito (PUC/SP-2004) e estágio de pós-doutorado na Universidade de Lisboa (2013). Professor Associado da UENP. Promotor de Justiça (MPSP).

environment, several causes and consequences were absorbed, hovering over daily life, in which it seeks to compare data for the effectiveness of procedural speed in the Regional Labor Court of the 15th Region, as well as the impacts acquired by employees in these times of uniform changes. These are the bases that serve as data for making notes and reflections in search of strong and necessary results for the affirmation of the guarantee of fundamental rights.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Fundamental rights, Labor justice, Speed, Technological advances, Teleworking

1. INTRODUÇÃO

A jurisdição trabalhista desempenha um papel crucial na garantia de direitos dos trabalhadores, sendo um dos pilares fundamentais do sistema jurídico brasileiro. A celeridade processual, que busca assegurar uma resolução rápida e eficaz dos conflitos, é um objetivo central da Justiça do Trabalho.

Em primeiro plano, constrói-se seu contexto histórico, a criação da Justiça do Trabalho foi um marco significativo na proteção dos trabalhadores brasileiros. Desde sua origem, durante a Era Vargas, até as transformações que ocorreram ao longo das diversas constituições. A celeridade na resolução dos processos trabalhistas, como um dos princípios norteadores da Justiça do Trabalho, tornou-se ainda mais relevante com o avanço das tecnologias e a adoção de novas práticas, como o teletrabalho.

Com a crescente demanda por agilidade na resolução dos litígios, a Justiça do Trabalho se viu diante do desafio de modernizar seus procedimentos e sistemas. A introdução do Processo Judicial Eletrônico (PJe) e a expansão do teletrabalho são exemplos de medidas que visam otimizar o funcionamento da justiça trabalhista, garantindo que os processos sejam julgados com maior rapidez.

Em seguimento, busca-se elencar e superar os desafios enfrentados durante a pandemia de COVID-19, que acelerou a transição para o teletrabalho e trouxe reflexos significativos para o funcionamento da Justiça do Trabalho. A análise comparativa dos números do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15) antes e depois da pandemia destaca como essas mudanças impactaram o índice de julgamento de processos, revelando tanto os benefícios quanto as dificuldades encontradas nesse novo cenário.

Por fim, a jurisdição trabalhista e sua busca por celeridade processual são temas que merecem uma análise detalhada, considerando tanto o contexto histórico quanto as inovações tecnológicas recentes. A adaptação da Justiça do Trabalho às novas realidades, incluindo o teletrabalho, reflete um compromisso contínuo com a eficiência e a efetividade na proteção dos direitos dos trabalhadores.

Por meio dos métodos dedutivo e empírico, a presente pesquisa visa, sob a hipótese dos avanços processuais com a absorção do teletrabalho na jurisdição trabalhista, responder ao questionamento de como a celeridade processual da Justiça do Trabalho pode ser atingida com os avanços tecnológicos?

2. A JURISDIÇÃO TRABALHISTA E SUA RELAÇÃO CÉLERE

A busca pela celeridade processual, especialmente em questões trabalhistas, tornou-se um pilar fundamental, assegurando que os direitos dos trabalhadores sejam efetivados de maneira rápida e eficaz, conforme os princípios constitucionais. Nesta órbita, a Justiça do Trabalho vem em consonância às vastas oportunidade de transformação social para garantia do devido processo legal.

2.1 Breve histórico da Justiça do Trabalho

O século XX restou diversas marcas de apoio e valorização ao trabalhador. Com a Revolução de 1930 e o governo provisório de Getúlio Vargas (1930-1934), a voz do operário se inicia em transformação perdurada até os dias de hoje. Neste anseio, em 1932 foram criados dois organismos de conciliação trabalhista: as Comissões Mistas de Conciliação e as Juntas de Conciliação e Julgamento (JCJs).

Apesar de se tratar de órgãos que atuavam na esfera administrativa, isto é, não possuíam poder de julgamento, elas buscavam resolver os conflitos incluídos na relação laboral, tendo como finalidade, ante a ausência de acordo, encaminhamento ao então recém criado Ministério do Trabalho.

Com o advento da Constituição de 1934, a Justiça do Trabalho foi instituída pela primeira vez na história constitucional. Apesar de não ter sido devidamente implantada durante sua vigência, seguiu presente na Constituição de 1937. Em 01 de Maio de 1939 foi devidamente criada, tendo sua instalação dois anos após, em cerimônia pública do presidente Getúlio Vargas na capital Rio de Janeiro.

Na ocasião, discorreu o presidente Getúlio Vargas (STF, 2009):

A Justiça do Trabalho, que declaro instalada neste histórico primeiro de maio, tem essa missão. Cumpre-lhe defender de todos os perigos nossa modelar legislação social-trabalhista, aprimorá-la pela jurisprudência coerente e pela retidão e firmeza das sentenças.

Insta ressaltar que, apesar do nome Justiça do Trabalho, seguiu regendo seus atos somente na esfera administrativa, tornando-se órgão jurisdicional somente com a Constituição de 1946, contando, ainda, com o Juiz Classista, ou seja, indicados para representar as classes em litígio.

Esta modalidade de valorização do trabalhador, regendo as ordens da questão do trabalho, inicialmente disposta como foco de controle sobre a população operária pela Era Vargas (1930-1945), permeou pelas Constituições de 1967 (e pela Emenda Constitucional nº 1 de 1969) e de 1988.

Nesta última, a Justiça do Trabalho segue arguida no art. 111, em que se denomina composta pelo Tribunal Superior do Trabalho, o Tribunal Regional do Trabalho e os Juízes do Trabalho. Quanto às competências, dispõe o art. 114 e seus incisos.

É dever aqui se recordar da alteração primordial ocorrida com a Emenda Constitucional nº 24 de 1999, em que os Juízes Classistas foram substituídos, alterando às nomenclaturas de Juntas de Conciliação e Julgamento para Varas do Trabalho, imputando somente aos Juízes do Trabalho como semeadores de resolução de conflitos trabalhistas.

Atualmente, a Justiça do Trabalho está composta por 1583 Varas do Trabalho (BRASIL, 2024) dispostas em diversos municípios pelo Brasil, conjugadas em 24 Tribunais Regionais do Trabalho (em especial se recorda o TRT-2 e TRT-15 no estado de São Paulo), e um Tribunal Superior do Trabalho.

2.2 Caminhos para celeridade processual trabalhista

Uma análise sobre os caminhos para a celeridade no Processo do Trabalho deve ser devidamente ramificada e previamente entendida sua razão fundamental. Nesta linha, avalia-se o caráter da ação, bem como a gama estrutural envolta na Justiça do Trabalho e seus mecanismos de operação.

Em primeiro plano, demonstra-se necessário o julgamento célere de uma ação trabalhista ante seu caráter alimentar, conforme ponderado pelo Ministro Sepúlveda Pertence, do STF, no voto da ADI n. 1635-1 DF, em que considerou, por assim sendo, direitos fundamentais constitucionais (STF, 1997).

Neste sentido, pondera o doutrinador e Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Mauricio Godinho Delgado, em sua obra *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução* (2005, p. 121):

As principais funções do Direito do Trabalho, afirmadas na experiência capitalista dos países desenvolvidos, consistem, em síntese, na melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na vida econômico-social, no caráter modernizante e progressista, do ponto de vista econômico e social, deste ramo jurídico, ao lado de seu papel civilizatório e democrático no contexto do capitalismo [...]

É nesta órbita que se encontra a garantia da “razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação” (BRASIL, 1988), disposta no art. 5º, LXXVIII, em que se faz jus o real interesse e necessidade de obtenção paradigmática da celeridade processual pela composição da estrutura da Justiça do Trabalho.

Consabido o volume processual, faz-se necessária a distinção de setores e serviços na composição dos trâmites processuais. Demonstra-se, evidentemente, que a composição das Varas do Trabalho é feita não somente pelo magistrado, mas sim por servidores e estagiários.

Segundo dados do Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2023, somente na 1ª Instância há 22.376 servidores em atividade, sendo 76,6% atuando nas Varas do Trabalho (BRASIL, 2024), correspondendo, em conta simples, a média de dez servidores atuando nas comunidades locais de jurisdição trabalhista.

Este número reflete a primazia de que a densa maioria dos servidores se encontram em teletrabalho, seja na modalidade total (não precisam cumprir expediente na Vara do Trabalho), seja na modalidade parcial (é necessário que se cumpra a carga-horária por uma ou duas vezes por semana presencialmente).

Demonstra-se, por fim, as ferramentas que se buscam a celeridade processual. Analisa-se, deste modo e com ênfase, a inserção do PJe como ferramenta jurídica de movimentação e acompanhamento das ações e litígios da Justiça do Trabalho. Frisa-se aqui que todos os 24 Tribunais Regionais do Trabalho estão integrados no sistema unificado de Processos Judiciais Eletrônicos (PJe, 2020).

Frisa-se aqui o instrumento célere para acompanhamento processual: com o PJe, não é necessário o técnico efetuar a liberação do documento, como em diversos sistemas; após peticionado nos autos, o documento é imediatamente liberado, poupando o tempo de certificação.

Esta órbita faz com que o mecanismo de efetivação dos direitos fundamentais assegurados pela CF/88 seja dinâmico e eficaz, promovendo a realidade fática e tornando o devido processo legal garantido e uniforme por todo o território nacional, nesta disposição supracitada.

3. O TELETRABALHO E AS MUDANÇAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

O teletrabalho, prática amplamente adotada durante a pandemia de COVID-19, tem suas raízes históricas e conceituais em diferentes momentos e contextos ao redor do mundo. A Justiça do Trabalho, por meio de diversas resoluções e adaptações, foi pioneira na

implementação do teletrabalho, especialmente com a chegada da pandemia, que acelerou a transição para essa modalidade.

3.1 Teletrabalho e sua origem

Para que se possa fazer grande assimetria na origem e atual composição do Teletrabalho da Justiça do Trabalho, é importante se entender seu conceito e sua origem. Partícipe do trabalho à distância, Nascimento e Creado (2020, p. 140) pontuam sinteticamente sua conceituação:

Assim, cumpre fixar inicialmente que o conceito de trabalho a distância é a prestação de serviço que se realiza fora do estabelecimento do empregador, sem o controle pessoal e deste, mas em seu benefício e presente os aspectos de admitir, assalariar e dirigir a prestação de serviço, pelo que efetiva seu poder empregatício e controla de algum modo o trabalho realizado, restando expresso no art. 6º da CLT. Exemplos de trabalhadores a distância são carteiros, motoristas em geral e os vendedores viajantes ou praticistas, cujas atividades laborais são realizadas externamente ao estabelecimento do empregador e de modo incompatível com a fixação de horário de trabalho.

A teoria de surgimento do teletrabalho é dicotômica. Enquanto Kugelmass (1996) aponta seus primórdios em 1857, nos Estados Unidos da América, baseado na contratação de sistema privado de telégrafo para gerenciar os funcionários que trabalhavam distante do escritório central da companhia Estrada de Ferro Penn, Steil e Barcia (2001) apontam seu início na Inglaterra, em meados de 1962.

Pouco realmente importa este contexto histórico, senão analisada sua formação em território brasileiro. O entendimento do TST acerca do tema, com a súmula 428, somente há a consideração de sobreaviso, portando em seu trabalho à distância o uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pelo empregador, quando estiver submetido ao controle patronal em regime de plantão ou equivalente aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Esta distinção faz com que os limites do teletrabalho sejam estipulados, criando paradigmas para suplantar a necessidade de se incorporar a eficácia horizontal e imediata dos direitos fundamentais (LEITE, 2022, p. 121).

Sua primeira regulamentação em lei foi inserida na Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), criando os arts. 75-A e 75-B, 75-C, 75-D e 75-E. Realizada alteração no ano de 2022, a redação do segundo citado permanece: “Art. 75-B - Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira

preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo” (BRASIL, 1943).

Com o advento da Pandemia de COVID-19, tornou-se corriqueira a transformação dos hábitos do trabalho presencial em teletrabalho, tendo em vista, majoritariamente, as medidas de contenção de transmissão do vírus. Acompanhando as mudanças, os efeitos foram incorporados no cotidiano de diversos servidores e magistrados da Justiça do Trabalho, perdurando até os dias de hoje.

3.2 Teletrabalho, Pandemia, Justiça do Trabalho e o TRT-15

Pioneira na inserção de mecanismos de desenvolvimento de teletrabalho, a Justiça do Trabalho teve ponto primordial em 2012, com a Resolução Administrativa nº 1.499/2012 do TST, introduzindo a modalidade de teletrabalho aos servidores, de forma facultativa e concedida sob a avaliação do gestor da unidade, observando-se a função desempenhada pelo solicitante, devendo ela ser compatível com tal modalidade (TST, 2012).

Para que essa nova modalidade de trabalho fosse introduzida, diversos foram os mecanismos criados, estipulando-se metas de desempenho diárias, semanais e/ ou mensais, devendo ser com aproveitamento mínimo de 15% superior ao dos servidores que desempenhassem a mesma função na localidade física das dependências do TST, justificando uma comodidade concedida ao técnico ou analista que deveria ser superiormente aproveitada.

Influenciado pelo TST, quatro anos após, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) editou sua Resolução de nº 227, regulamentando o teletrabalho agora no âmbito de todo o Poder Judiciário Brasileiro, enumerando como objetivos: aumento da produtividade, economia de tempo e redução de custos de deslocamento até as unidades físicas de modo a aumentar a qualidade de vida dos servidores (CNJ, 2016).

Passados quatro anos da Resolução nº 227 do CNJ, retoma-se o advento da Pandemia de COVID-19, expandindo-se drástica e rapidamente os mecanismos já existentes de funcionamento do teletrabalho, visando, por consequência, evitar-se a inatividade da Justiça, em especial, a Justiça do Trabalho, com seu caráter alimentar recordado.

Nesta órbita foram editadas duas Resoluções do CNJ, a nº 312 e 313, em 19 de março de 2020, ou seja, apenas uma semana após a Organização Mundial da Saúde (OMS) deflagrar oficialmente o fenômeno como Pandemia (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020). Com elas, o regulamento interno foi alterado, possibilitando a convocação de sessão extraordinária em Plenário Virtual e instauração de regime de Plantão Extraordinário nos serviços judiciários.

Seguindo essa linha, foi editado o Ato Conjunto nº 1/CSJT.GP.VP.CGJT., de 19 de março de 2020, suspendendo toda e qualquer prestação presencial dos serviços no âmbito da Justiça do Trabalho, estabelecendo protocolos para a prestação restrita e estritamente necessária aos serviços essenciais.

Diversas ferramentas e instrumentos foram criadas neste contexto através de resoluções, como a possibilidade de realização de audiências por meio de videoconferências, com a Resolução nº 354, e o balcão virtual, com a Resolução nº 372.

Junto ao próprio teletrabalho, eles formam os três principais aspectos de mudanças tecnológicas trazidas pelo período pandêmico, tendo em vista que todas, apesar de alteradas e adaptadas para o retorno das atividades presenciais, ainda estão em continuidade pela vigência de suas resoluções, e em seu amplo uso no cotidiano da justiça.

Essas mudanças podem ser notadas com a instauração, a título de exemplificação, do Juízo 100% digital, com a edição da Resolução nº 345 do CNJ, cuja instrução permite aos tribunais estabelecerem a prática dos atos processuais totalmente por meio eletrônico e remoto através da internet (CNJ, 2020).

Ponto de destaque na pesquisa, o TRT-15 formatou a Resolução Administrativa nº 05/2021, estabelecendo, dentre outros pontos, a adesão ao Juízo 100% Digital, determinando-se a realização em ambiente virtual de audiências e sessões de julgamento, bem como o balcão virtual como possibilidade de contato com o processo entre o servidor e o advogado ou a parte em litígio.

Demonstra-se, no caso concreto, que todas as serventias existentes na circunscrição do TRT (742) aderiram ao Juízo 100% Digital, concatenando-se com o fato de que o padrão procedimental é padronizado e adequado com os parâmetros estabelecidos pelas normas supracitadas.

Logo, os trâmites processuais de Campinas-SP, Santa Cruz do Rio Pardo-SP, Ubatuba-SP, São José do Rio Preto-SP, Itapeva-SP, Presidente Prudente-SP e Franca-SP, a título de exemplificação de algumas cidades circunscritas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15, 2024).

Dados apontam para cerca de 3000 servidores (entre a 1ª e a 2ª Instância) no TRT-15 (TRT-15, 2024). Destes, 227 da 1ª Instância possuíam autorização para realizar o regime de trabalho à distância no primeiro semestre de 2019, aumentando para 288 no segundo semestre. Passado o período pandêmico, tem-se em março de 2024 um saldo de 794 servidores da 1ª Instância atuando em teletrabalho, correspondendo a um aumento próximo a 300% dos primeiros dados da amostra (TRT-15, 2024).

4. A PANDEMIA DE COVID-19 E SEUS REFLEXOS: NÚMEROS E DADOS

A análise dos números do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15) antes e depois da pandemia de COVID-19 revela o impacto profundo que a tecnologia e a transição para o teletrabalho tiveram sobre o processo judicial. Essa comparação também reflete as dificuldades e adaptações enfrentadas pelo TRT-15, destacando as variações nos índices de julgamento de processos.

4.1 Pré vs. Pós-Pandemia: o TRT-15 em números

A demonstração que a tecnologia resultou na efetivação de alterações constantes e perpetuais do Processo do Trabalho é um fato incontroverso. Ponto de destaque, os objetivos da Resolução nº 227 do TST foram devidamente alcançados no decorrer dos últimos 12 anos? A celeridade processual e a garantia de efetivação dos direitos por meio da Justiça foram notórias?

Como ponto de certeza e estabilidade, devem ser comparados os índices pré-pandêmicos, incluindo os três anos anteriores a deflagração da Pandemia de COVID-19 (2017, 2018 e 2019) com os números obtidos com a definição fática da total inserção tecnológica no Processo do Trabalho, nos três anos após 2020 (2021, 2022 e 2023). Como matéria de fato, os dados de 2024 não serão absorvidos, tendo em vista ausência de dados concretos entre janeiro e dezembro do ano corrente.

Há de se notar que os anos de 2021 e 2022 ainda possuíam detalhes de enfrentamento a normas de isolamento pela Pandemia de COVID-19, para tanto, a aproximação e fortificação dos materiais tecnológicos pelos servidores, bem como a concretização das normas possibilitam a realização do estudo empírico pelas metas gerais disponíveis no TRT-15.

Por outro lado, frisa-se que carecem de dados os índices de aposentadorias, falecimentos e afastamentos de servidores, bem como não se é levado em conta no processo amostral a efetivação de concursos para os cargos de técnico e analista. Para além, as vagas de estágio não são demonstradas, ante a peculiaridade de serem disponíveis mediante o binômio *necessidade x possibilidade* de cada Vara do Trabalho, bem como da contratação por meio de empresa especializada terceirizada.

Analizados os números, reiterando-se a utilização das metas gerais, faz-se a divisão em “Meta 1 – *Julgar mais processos que os distribuídos*” e “Meta 2 – *Julgar processos mais*

antigos”, pautando-se, o último, com período de referência o último dia de dois anos anteriores, ou seja, se o ano é 2023, o prazo para cômputo será em 31 de dezembro de 2021.

Quando em questão se encontra o ano de 2017, a Meta 01 atingiu percentual de 108,25%, ou seja, ligeira demonstração de que o número de processos julgados foi superior ao distribuído. Já a Meta 02 alcançou o percentual de 100,78%, o que tecnicamente deu andamento total aos feitos de 2015 (CNJ, 2018).

Já em relação ao ano de 2018, a Meta 01 teve salto e atingiu o percentual de 126,83%, significando, em números práticos, que para cada quatro processos distribuídos naquele ano, cinco eram julgados. Já em relação a Meta 02, o percentual alcançou 101,68%, reafirmando o ocorrido no ano anterior (CNJ, 2019).

Em alusão ao último ano pré-Pandemia, a Meta 01 do TRT-15 atingiu 109,94%, em que ligeiramente o número de processos julgados foi superior ao de distribuídos. A Meta 02 manteve sua estabilidade encontrada nos dois anos anteriores, alcançando o percentual de 101,83% (CNJ, 2020).

Passada a instabilidade e incerteza do ano de 2020, inicia-se com a análise do ano de 2021, em que a Meta 01 atingiu o percentual de 95,74%, demonstrando que para cada 20 processos distribuídos, 19 foram julgados. A Meta 02 também possuiu decréscimo, alcançando o percentual de 95,28% (CNJ, 2022).

Já a análise do ano de 2022 concluiu que a Meta 01 atingiu 95,37%, mantendo a estabilidade do ano anterior, enquanto a Meta 02 alcançou o percentual de 100,08%. Insta salientar que os processos da segunda são referentes ao ano de 2020, ou seja, o ano em que se deflagrou a Pandemia de COVID-19 (CNJ, 2023).

Por fim, consiste a análise do ano de 2023, em que os índices pré-pandêmicos foram restabelecidos, com a Meta 01 atingindo o percentual de 105,15%, e a Meta 02 alcançando o percentual de 101,70%, retomando a superioridade de julgados em relação aos anteriormente protocolados (CNJ, 2024).

Reforça-se que diversas são as hipóteses pelas quais os índices, em especial da Meta 01, apresentaram queda, como aposentadorias, falecimentos e afastamentos de servidores, bem como a ausência de contratação de novos servidores e até mesmo estagiários em rumo do teletrabalho.

4.2 Os reflexos do teletrabalho

Como ponto substancial da análise de reflexos, deve ser observada aqui em ótica de consequência ao servidor e a própria Justiça do Trabalho, pois, afinal, se é possível concretizar os efeitos benéficos e maléficos a ambos nesta conjectura, explanando-se em minúcias, por exemplo, da redução de custos nas instalações prediais.

Em primeiro plano e dando seguimento ao que foi trazido, insta salientar que os custos de manutenção das Varas do Trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho foram vastamente suprimidos ante a ausência de servidores, magistrados, advogados e partes em litígio nas instalações da Justiça do Trabalho.

Custos como equipamentos, energia, água, gás, água e até mesmo o cafezinho foram suprimidos e transferidos ao ônus do servidor em teletrabalho, ante ausência de locomoção ao ambiente de trabalho. Esta tese é defendida por Ursula Huws (2009, p. 75):

[...] já que o trabalhador em casa fornece muitas das coisas normalmente fornecidas pelo empregador: o local de trabalho, de estoque, aquecimento, iluminação, seguros, tempo para entradas e saídas, gerenciamento e monitoramento (na forma de autogerenciamento, preenchendo relatórios e planilhas de horários etc.) bem como na exposição há vários riscos de saúde e de segurança. O computador doméstico desempenha um papel interessante e ambíguo nisso tudo, já que é um instrumento tanto de produção quanto de reprodução, é usado tanto para fazer encomendas na mercearia ou para a lição de casa das crianças quanto para o trabalho em si.

Para além, inúmeros riscos e consequências negativas aos servidores foram atingidas, assistidas, majoritariamente, pela *hiperconexão* e pelas longas jornadas de trabalho, ocasionando em inúmeros prejuízos à saúde física e mental dos servidores, ante a pressão para cumprimento de metas e distinções pelo teletrabalho.

Quanto aos impactos à saúde, é especialista Sadi Dal Rosso (2015, p. 136-137):

A elevação da carga de trabalho que é observada nos dias de hoje e que se expande como uma onda com características diferenciadas por ramos de atividade produz efeitos sobre os corpos dos trabalhadores. Seja por meio da explosão tecnológica da informática, seja por meio da reorganização social, o trabalho é transformado, redesenhado, precarizado, intensificado. Das especificidades próprias do trabalho contemporâneo parece resultar um conjunto de problemas de saúde de natureza diversa. Em decorrência das crescentes exigências emocionais e mentais do trabalho supomos que seria possível encontrar sinais de um volume maior de problemas dessa ordem sobre a saúde dos empregados, a despeito de o trabalho material continuar produzindo seus efeitos sobre os corpos em termos de acidentes, lesões físicas e doenças permanentes, pois a sociedade industrial não está abolida em hipótese alguma. Supõe-se que, lado a lado ao perfil de problemas típicos da sociedade industrial, esteja se conformando um outro padrão de problemas saúde-trabalho.

O tempo de trabalho foi e é razão importante para evitar diversos devaneios que possam discorrer sobre a vida dos servidores, evitando o fenômeno supracitado da

hiperconexão. Aliás, Marx (1996, p. 396-397) sabiamente discorreu sobre a delimitação do tempo de trabalho:

No lugar do pomposo catálogo dos ‘direitos inalienáveis do homem’ entra a modesta Magna Carta de uma jornada de trabalho legalmente limitada que “finalmente esclarece quando termina o tempo que o trabalhador vende e quando começa o tempo que a ele mesmo pertence.

Opções como bloquear a utilização de sistemas, e-mails e telefones de uso exclusivo da Justiça do Trabalho podem ser consideradas fortes opções de combate ao fenômeno das longas jornadas de trabalho, o que se configura como razão óbvia para dispor de mecanismos de melhoria na qualidade de vida dos servidores.

A esta luz, recorda-se, majoritariamente da importância de se seguir com os avanços tecnológicos, em que eles devem alcançar uma linha próspera e tênue de controle e combate aos malefícios aos servidores, trazendo para si a efetivação dos os direitos fundamentais constitucionais, assim como há na celeridade processual efetiva.

5. CONCLUSÃO

A celeridade processual na Justiça do Trabalho se apresenta como um dos principais desafios e, ao mesmo tempo, um compromisso essencial para assegurar a efetivação dos direitos trabalhistas no Brasil, em que se demonstra como reflexo do respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, cuja remuneração e subsistência muitas vezes dependem do desfecho rápido e justo de uma disputa judicial.

A Constituição Federal de 1988, ao estabelecer a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação, consagra a importância desse princípio na esfera trabalhista. Atrelado a este fato, o contexto histórico da criação da Justiça do Trabalho revela que, desde suas origens, o sistema jurídico trabalhista brasileiro foi pensado para responder rapidamente às demandas dos trabalhadores.

Nos tempos modernos, a Justiça do Trabalho enfrentou novos desafios com a implementação do teletrabalho, especialmente intensificado durante a pandemia de COVID-19. A introdução de tecnologias, como o Processo Judicial Eletrônico (PJe) e a implementação de resoluções para garantir o funcionamento do sistema judiciário à distância foram respostas necessárias e eficazes para assegurar a continuidade da prestação jurisdicional durante um período de grave crise sanitária.

O impacto do teletrabalho na Justiça do Trabalho, especialmente no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15), é um exemplo claro de como a tecnologia pode ser utilizada para não apenas manter a eficiência, mas também melhorar a produtividade e a qualidade do serviço prestado.

Os dados comparativos entre os períodos pré e pós-pandemia demonstram que, apesar dos desafios iniciais, a Justiça do Trabalho conseguiu recuperar e até superar os índices de produtividade anteriores, o que evidencia a eficácia das mudanças implementadas.

A adaptação a novas formas de trabalho exigiu não apenas mudanças tecnológicas, mas também um esforço contínuo de adaptação por parte dos servidores, que passaram a ter responsabilidades adicionais, como a manutenção de suas próprias infraestruturas de trabalho.

No entanto, apesar desses desafios, o teletrabalho se consolidou como uma realidade na Justiça do Trabalho, demonstrando que é possível adaptar-se e inovar mesmo em face de crises sem precedentes, enfatizando que a celeridade processual na Justiça do Trabalho não é apenas uma meta, mas uma necessidade que reflete o compromisso do sistema judicial com a justiça social e a proteção dos direitos dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**.

Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 jul. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, DF, 01 maio 1943. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 jul. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Adi nº 1675-1 - DF. Brasília, DF de 1997. **Adi N.**

1.675-1 Distrito Federal. Brasília, . Disponível em:

<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=347205>. Acesso em: 26 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª. Região). **Jurisdição**. Varas e Fóruns

Trabalhistas. Disponível em: <https://trt15.jus.br/contato/jurisdicao>. Acesso em: 02 ago. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª. Região). **Nossas Unidades**. 2024. Disponível em: <https://trt15.jus.br/institucional/estrutura-do-tribunal/nossas-unidades#:~:text=A%20sede%20administrativa%20est%C3%A1%20situada,e%20mais%20de%203.000%20servidores..> Acesso em: 02 ago. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 428**. Brasília, 25 de setembro de 2012. Súmula N. 428 do Tst. Brasília, 27 set. 2012.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª. Região). **Resolução Administrativa nº 005**, de 15 de abril de 2021. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Caderno Administrativo, p. 02-04.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª. Região). Transparência. **TELETRABALHO**. Disponível em: <https://trt15.jus.br/transparencia/teletrabalho>. Acesso em: 30 jul. 2024.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil); CORREGEDORIA-GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). **Ato Conjunto n. 1/CSJT.GP.VP.CGJT**, de 19 de março de 2020. Boletim Interno [do] Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 12, p. 2-4, 27 mar. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Mapa de implementação do Juízo 100% Digital e do Núcleo de Justiça 4.0**. Disponível em:

https://paineisanalytics.cnj.jus.br/single/?appid=e18463ef-ebdb-40d0-aaf7-14360dab55f0&sheet=5dcb593d-ce80-4497-9832-656d0c3b18ed&lang=pt-BR&theme=cnj_theme&opt=ctxmenu,currsel. Acesso em: 30 jul. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução n. 312**, de 19 de março de 2020. Diário da Justiça [do] Conselho Nacional de Justiça, Brasília, DF, n. 71, p. 2-3, 19 mar. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução n. 313**, de 19 de março de 2020. Diário da Justiça [do] Conselho Nacional de Justiça, Brasília, DF, n. 71, p. 3-5, 19 mar. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução n. 345**, de 09 de outubro de 2020. Diário da Justiça [do] Conselho Nacional de Justiça, Brasília, DF, n. 331, p. 2-3, 09 out. 2020

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução n. 354**, de 19 de novembro de 2020. Diário da Justiça [do] Conselho Nacional de Justiça, Brasília, DF, n. 366, p. 2-5, 19 fev. 2020

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução n. 372**, de 12 de fevereiro de 2021. Diário da Justiça [do] Conselho Nacional de Justiça, Brasília, DF, n. 38, p. 2-3, 18 fev. 2021

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Gestão e planejamento. Metas. **Metas 2017**
Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/gestao-estrategica-e-planejamento/metasp/metasp-2017/>.
Acesso em 30 jul. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Painel de resultados das metas nacionais – 2018 a 2022**. Disponível em: https://paineisanalytics.cnj.jus.br/single/?appid=36dc743e-2d42-4c90-8e27-6a27ec6bcb39&sheet=e82ec4bb-5e87-42c0-94f2-6f8a29768bc4&lang=pt-BR&opt=ctxmenu,currsel&select=MN_MT_num_meta,1. Acesso em 30 jul. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Painel das Metas Nacionais 2023**. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNmI3ZGE1ZDUtMjVIYi00ZGRjLWJkZWMtZDFiYTk2OWEzMWJkIiwidCI6ImFkOTE5MGU2LWM0NWQtNDYwMC1iYzVjLWVjYTU1NGNjZjQ5NyIsImMiOiJ9>. Acesso em 30 jul. 2024.

DAL ROSSO. Sadi. **Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea**. 2ª reimpressão. São Paulo: Boitempo, 2015, p. 136-137

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. LTr: 2005, p. 121.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 912, 3 fev. 2012, Caderno Jurídico do Tribunal Superior do Trabalho, p. 2-5.

HUWS, Ursula. **A Constituição de um *cibertariado*? Trabalho virtual num mundo real.** In. ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. ***Infoproletários: degradação real do trabalho virtual.*** São Paulo: Boitempo, 2009. E-book. Disponível em: <https://boitempoeditorial.files.wordpress.com/2022/05/infoproletarios_antunes.pdf>. Acesso em 08 ago. 2024.

KUGELMASS, Joel. **Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível; seleção de funcionários; benefícios e desafios; novas tecnologias de comunicação.** São Paulo, SP: Atlas, 1996. 225 p.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra de. **Curso de Direito do Trabalho** – 14. ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2022

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política: o processo de produção do capital.** São Paulo: Nova Cultural, 1996a. v. 1, t. 1. (Os Economistas)

MINISTÉRIO DA SAÚDE (Brasil). **OMS classifica coronavírus como pandemia.** 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/saude-e-vigilancia-sanitaria/2020/03/oms-classifica-coronavirus-como-pandemia>. Acesso em: 30 jul. 2024.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; CREADO, Raíssa Stegemann Rocha. **O direito à desconexão no período de home office: análise dos impactos da quarentena pelo covid-19 na saúde do trabalhador.** Revista Direito UFMS, v. 6, n. 1, p. 131-149, 2020.

PJE. **PJe.** 2020. Disponível em: https://www.pje.jus.br/wiki/index.php/P%C3%A1gina_principal. Acesso em: 02 ago. 2024.

STEIL, Andrea Valéria; BARCIA, Ricardo Miranda. **Um modelo para análise da prontidão organizacional para implantar o teletrabalho.** Revista de Administração, São Paulo, v. 36, n.1, p. 74-84, janeiro/março de 2001.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST) (Brasil) (org.). **Relatório Geral da Justiça do Trabalho.** Brasília: Tst, 2024. 197 p. Coordenação: Taise de Castro Xavier da Silveira Han. Disponível em:

<https://tst.jus.br/documents/18640430/31950226/RGJT2022.pdf/fa638cf6-969b-6508-09d8-625ffba9cd93?t=1689185086782>. Acesso em: 02 ago. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST) (Brasil) (org.). **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2023**. 2024. Disponível em: <https://tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral#:~:text=O%20Quadro%20Permanente%20de%20Servidoras,remanescente%20de%201.875.390%20processos>. Acesso em: 01 ago. 2024.