

O teletrabalho para magistrados, por que não?

Telework for judges, why not?

Adriana Paula D. Teixeira*

Submissão: 16 out. 2022

Aprovação: 5 dez. 2022

Resumo: O artigo trata da questão da regulamentação do teletrabalho para juízes a partir de uma evolução do instituto na iniciativa privada e pública. Defende a viabilidade desta regulamentação de forma ampla ante os avanços implementados pelo CNJ referentes à Justiça 4.0.

Palavras-chave: teletrabalho; mundo digital; legislação a partir da reforma trabalhista; covid-19; justiça 4.0.

Abstract: *The article addresses the issue of teleworking regulation for judges based on an evolution of the institute in private and public initiative. It defends the feasibility of this regulation broadly in view of the advances implemented by the CNJ regarding Justice 4.0.*

Keywords: *telework; digital world; legislation from the labor reform; covid-19; justice 4.0.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Evolução do teletrabalho na iniciativa privada | 3 Teletrabalho no setor público | 4 Teletrabalho para juízes: a correta leitura dos sinais, sem anacronismo | 5 Considerações finais

1 Introdução

Há dois anos era impensável o regime do teletrabalho para juízes, afinal uma das principais atividades jurisdicionais é a direção de audiências no exercício do seu poder de polícia. Podemos ir adiante ao túnel do tempo para afirmar que há dez anos era difícil imaginar um mundo jurídico sem os autos físicos, materialização do processo.

Contudo, como vivemos um mundo mutante, a Justiça não poderia permanecer indene à revolução tecnológica e seus efeitos na sociedade.

*Juíza do Trabalho ingressa no TRT da 12ª Região em 1996, tendo atuado no TRT da 2.ª Região no período de 2008 a 2014 e atualmente titular da 66ª VT do Rio de Janeiro (TRT da 1ª Região). Mestre em Direito Laboral pela Universidade de Coimbra-PT -2019-2021.

Da substituição da máquina de escrever pelo computador até a Justiça 4.0 foram muitas as mudanças. É natural que o intérprete do Direito, especialmente os juízes, desenvolva novas habilidades, cultivando uma mentalidade de crescimento com abertura para novas experiências. Não há espaço para mentalidades fixas nessa nova era digital e mutável.

O presente trabalho objetiva uma reflexão crítica sobre um tema muito polêmico nos dias atuais: a regulamentação do teletrabalho para juízes.

Não se pretende eliminar as divergências, buscando-se uma contribuição para a discussão da matéria, lançando uma semente em terreno árido à espera da sua frutificação.

Neste contexto, o artigo defenderá a possibilidade e compatibilização do teletrabalho com as atividades jurisdicionais.

A partir da inovação tecnológica e flexibilização de conceitos, antes rígidos como de tempo e espaço, buscar-se-á a defesa da legitimidade e constitucionalidade do teletrabalho para essa categoria de agentes públicos, como uma ferramenta compatível com os ideais de acessibilidade e eficiência, garantindo-se um uso racional e econômico dos recursos públicos.

Para este propósito, o artigo apresentará uma exposição sobre a evolução do teletrabalho na iniciativa privada para a melhor compreensão do instituto. Posteriormente, será abordada a regulamentação na esfera pública para empregados e servidores públicos e, por fim, para magistrados.

Na sequência, passaremos ao enfrentamento das premissas de que a partir dos novos recursos tecnológicos é possível o exercício da jurisdição em Varas Virtuais, através dos instrumentos das salas de audiência e balcões virtuais, abrindo-se a possibilidade de uma Justiça mais acessível e econômica, com a redução da sua estrutura física, sem que isto implique em prejuízo à jurisdição ou perda de poder e prestígio.

Finalizaremos com uma conclusão reflexiva sobre a experiência benéfica do teletrabalho para os juízes e demais partícipes do processo e a urgência da sua regulamentação em padrões uniformes no âmbito nacional, ao menos nas suas diretrizes básicas, através do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a fim de evitar disparidades entre os diversos Regionais.

O estudo baseou-se em revisão bibliográfica sobre o tema e utilizou-se do método dedutivo de abordagem.

2 Evolução do teletrabalho na iniciativa privada

O conceito moderno de espaço à luz do fenômeno da desmaterialização, com o surgimento de empresas virtuais e outros meios de convivência, permite uma forma inovadora de trabalhar e produzir com significativa redução de custos operacionais.

A partir desses pilares diferenciados de tempo e espaço se defenderá a viabilidade do teletrabalho para juízes, sem que haja violação do art. 93, inciso VII, da Constituição Federal de 1988 (CF/1988), reprodução do art. 35, inciso V, da Lei Orgânica da Magistratura Nacional (LOMAN) (Lei Complementar n. 35, de 14 de março de 1979).

Atualmente estamos vivendo a 4ª Revolução Industrial, que se traduz na tecnologia digital, inteligência artificial, com repercussão na física (nanotecnologia), biologia e no trabalho (automação e realidade virtual-metaverso). A evolução tecnológica trouxe mais conhecimento e informação nas últimas décadas do que nos últimos séculos. Os reflexos na sociedade, na economia e no mundo do trabalho são evidentes e irrefutáveis.

Por isso, não faz qualquer sentido pretender fazer a leitura do mundo atual com os mesmos instrumentos do início do século XX. A sociedade e os meios de produção modificaram-se. A perspectiva de um único emprego e carreira não é mais compatível com o dinamismo da evolução tecnológica, onde a incerteza do amanhã passa a ser a única certeza. É a fluidez do mundo líquido do sociólogo Zygmunt Bauman (2001).

Os riscos previsíveis são substituídos pelas incertezas, o mundo estático pelo interativo. A tecnologia possibilita novos mundos do trabalho, o desaparecimento de barreiras físicas (globalização), formas inteligentes de produção e uma economia digital.

O teletrabalho surge neste cenário de revolução tecnológica, globalização, flexibilização e externalização do trabalho nas empresas. É concebido como uma nova forma de trabalhar alinhada com esses ideais de redução de custos, dinamismo, alto desempenho, interconexão, sustentabilidade ambiental e possibilidade de um convívio maior familiar, com a conciliação do espaço profissional com o pessoal.

A origem e paternidade do termo teletrabalho, com pequenas divergências, é atribuída ao americano Jack Nilles, cientista da Nasa, que, instigado a apresentar uma solução para o problema da crise do petróleo na década de 70, propôs que o trabalho fosse levado ao trabalhador, modelo de teletrabalho domiciliário.

Apesar deste marco na década de 70, a difusão do teletrabalho ocorreu a partir das décadas de 80 e 90. A revolução tecnológica, o surgimento da internet, com a acessibilidade na aquisição dos equipamentos de informática e de telecomunicações foram alguns fatores determinantes para a sua visibilidade.

A regulamentação específica, seja nas legislações nacionais, seja no âmbito do direito internacional, não se deu de forma imediata.¹ Ao contrário, o fato social atípico surgiu bem antes das primeiras regulamentações, cabendo à doutrina e à jurisprudência papéis preponderantes nesta fase inicial.

O teletrabalho no Brasil apenas foi regulamentado de forma específica com a reforma trabalhista advinda da Lei n. 13.467/2017, de 13 de julho, com vigência a partir de 11 de novembro de 2017 ante a *vacatio legis* de 120 dias da publicação oficial (em 14 de julho de 2017).

A Lei n. 13.467/2017 introduziu um capítulo próprio na duração do trabalho destinado ao teletrabalho (capítulo II-A). Optou o legislador por acrescentar letras ao art. 75, ganhando cinco novas disposições (art. 75-A ao art. 75-E, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT).

Anteriormente à Reforma, aplicava-se ao teletrabalhador o regime análogo ao do trabalhador no domicílio, tratado na redação originária (de 1943) do art. 6º e 83 da CLT, por meio de uma interpretação extensiva e ampla conferida pela jurisprudência.

Isto porque a redação primitiva equiparava o trabalho realizado no estabelecimento do empregador com o executado no domicílio do empregado, desde que presentes os requisitos do liame empregatício. Ou seja, o local habitual da prestação do trabalho passa a ser flexibilizado, com a deslocação do centro de produção para o domicílio.

1 Na União Europeia as diretrizes básicas do instituto foram traçadas através do Acordo-Quadro Europeu de 2002. O teletrabalho no espaço da União Europeia (UE) teve uma regulamentação inicial por meio de contratações coletivas, em nível nacional e setorial, como se deu na Alemanha e Áustria. O interesse maior surge a partir do conceito de flexisegurança, na década de 1990, como uma forma de desregulamentação do mercado de trabalho, com a introdução de contratos flexíveis para a criação de novos postos de trabalho. Neste contexto, o teletrabalho foi idealizado como uma alternativa ao desemprego decorrente das crises financeiras e uma forma de garantir a descentralização e redução do custo de produção. O marco da regulamentação uniforme deu-se com a assinatura pelos parceiros sociais do acordo-quadro europeu, que resultou do Programa de Ação Social lançado entre 1998-2000. Concluído em 16 de julho de 2002, este instrumento de diálogo social e de caráter autônomo trouxe o embrião da regulamentação do teletrabalho na União Europeia, com a conceituação e os principais direitos dos teletrabalhadores, conferindo maior segurança, previsibilidade e estabilidade entre trabalhadores e empregadores na União Europeia.

Então, ainda que o legislador de 1943 não tivesse a concepção do teletrabalho, havia nesta previsão inicial um elemento comum, a descentralização do local de produção, autorizador da analogia por equiparação.

Apenas a partir do art. 6º, parágrafo único, da CLT, com a redação conferida pela Lei n. 12.551/2011, de 15 de dezembro, é que houve expressa referência ao trabalho prestado à distância em igualdade de direitos com o prestado no estabelecimento do empregador, desde que presentes os requisitos do vínculo empregatício, ou seja, os requisitos do art. 3º, da CLT (subordinação jurídica, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade).

De igual modo, houve no parágrafo único a equiparação do controle indireto, pelos meios telemáticos, com o controle direto, pessoal, dando origem ao conceito de subordinação estrutural, que teve como precursor o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Mauricio G. Delgado (2014).

Inobstante este avanço na regulamentação, os teletrabalhadores continuavam a sujeitar-se às regras gerais do regime laboral comum por força de um entendimento doutrinário e jurisprudencial. Não havia nenhuma regulamentação específica sobre as várias particularidades do teletrabalho (forma de ajuste, o caráter voluntário e reversível, a duração do trabalho, responsabilidade sobre os instrumentos, privacidade, condições do trabalho, responsabilidade por acidentes e doenças ocupacionais, formação profissional, proteção de dados e representação coletiva).

Sob este aspecto a alteração do artigo 6º foi criticada, porquanto não trouxe mudança no cenário do trabalho, que continuava instável. A modificação não resolvia os problemas específicos, geradores de instabilidade jurídica e desmotivadores da sua aplicação.

Desta forma, tão somente com o advento da reforma trabalhista é que houve uma regulamentação específica do teletrabalho em cinco artigos (do art. 75-A a letra E), além das alterações do art. 62, inciso III, que trata da duração do trabalho, e art. 611-A, inciso VIII, da CLT, que aborda a prevalência do negociado sobre o legislado em matéria de teletrabalho, seja *in pejus* ou *in melius*, com o entendimento que as normas do teletrabalho são dispositivas, salvo as imperativas absolutas, que tratam da saúde do trabalhador.

Recentemente, contudo, o regime do teletrabalho sofreu alteração por conta da MP n. 1.108, de 25 de março de 2022, atualmente convertida na Lei n. 14.442, de 02 de setembro de 2022, onde foram

feitas adequações principalmente diante dos impactos pós pandêmicos do covid-19.

Parece incontestável que a pandemia do covid-19 foi um acelerador para a transição digital. O mundo transformou-se em um grande laboratório do teletrabalho, embora algumas das atividades exercidas por imposição das restrições governamentais não configurassem teletrabalho em sentido estrito, mas trabalho remoto ou à distância. É certo que os legisladores procuraram buscar alternativas para afastar os trabalhadores dos locais tradicionais de produção ante ao risco de contaminações em massa.

Em que pese esta diferenciação é certo que a experiência do teletrabalho foi exitosa a ponto de muitas empresas, tanto no Brasil quanto em outros países, sinalizarem pela sua manutenção (misto ou híbrido, tendência maior).

A necessidade do isolamento social e paralisação da economia lhe conferiu um novo protagonismo, com o amadurecimento do instituto.

Assim, embora a regulamentação decorrente da Reforma Trabalhista não fosse suficiente para as respostas rápidas exigidas pela pandemia do covid-19, não há dúvidas que tornou possível a sua utilização como uma alternativa viável e segura.

A nova realidade trouxe novas demandas sociais, impondo mudanças legislativas em outros espaços², que ocorreram com a MP n.

2 No direito português a Lei n. 07/2009, Código do Trabalho, foi alterada pela Lei n. 83/2021, com modificações na estrutura do teletrabalho em razão da experiência da pandemia. Destacam-se as de maior relevância: a retirada do conceito de habitualidade, sem que se perca algum grau de previsibilidade nos parâmetros de tempo e lugar da prestação do trabalho, que devem constar do acordo individual-local em que será realizado, tempo de trabalho-horário, período diário e semanal; equiparação em alguns direitos do teletrabalhador autônomo com dependência econômica com os do teletrabalhador com subordinação jurídica (ressarcimento das despesas e fornecimento de equipamentos e sistemas-art.168º, organização, direção e controle do trabalho-art.169º-A; art.169º-B-deveres especiais, art.170º-A-segurança e saúde no trabalho e art.170º direito à privacidade); delimitação de deveres específicos do empregador e do teletrabalhador com suas sanções (direito de informação, dever de transparência telemática, direito à privacidade, dever de sigilo das informações, dever de abstenção de contato, direito à desconexão, direito à sociabilidade informática, direito de formação profissional contínua, dever de uso adequado das ferramentas digitais, com informação de avarias e não utilização para fins pessoais, quando houver expressa proibição no acordo individual ou no regulamento interno da empresa, direito de ter assegurado os custos e reposições com os equipamentos e infraestrutura básica e dever de observância das diretrizes do empregador em matéria de saúde e segurança no trabalho); o estabelecimento de direitos potestativos ao teletrabalho para determinados trabalhadores ou situações (violência doméstica, trabalhadores com filhos menores e cuidadores); a necessidade de fundamentação da recusa feita pelo empregador, quando a solicitação partir do trabalhador e houver condições e meios para o teletrabalho na empresa; reversibilidade unilateral para ambas as partes, sendo suficiente um prévio aviso de 60 dias na contratação por prazo indeterminado e a responsabilidade do empregador pela disponibilização dos equipamentos e sistemas e das

1.108, de 25 de março de 2022, convertida na Lei n. 14.442, de 02 de setembro de 2022.

Anteriormente ao texto da MP n. 1.108/2022, o art. 75-B conceituava o teletrabalho, com ênfase à preponderância da prestação de serviços fora das dependências do empregador, sendo que a presença do teletrabalhador na empresa para atividades específicas não descaracterizaria o regime (parágrafo único) O art. 75-C não sofreu grandes alterações, continuando a fazer referência à necessidade de constar de forma expressa o regime do teletrabalho do contrato (teletrabalho externo ou interno por meio de aditivo contratual) e o caráter voluntário e consensual deste, quando da conversão do regime presencial e a possibilidade de modificação unilateral pelo empregador na situação inversa, desde que haja o prévio aviso de quinze dias. Foi acrescentado mais um parágrafo ao artigo para constar que as despesas do retorno do empregado, decorrentes da conversão do regime de teletrabalho para presencial, ficarão a encargo deste, acaso opte em trabalhar em local diverso do constante do contrato, salvo disposição em contrário pelas partes.

O art. 75-D e seu parágrafo único não trouxeram modificações, continuando a encargo do acordo de vontades o estabelecimento da responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura, bem como as despesas de utilização (luz e internet). Não se avançou para que esta responsabilidade fosse exclusiva do empregador, com a possibilidade de reembolso ou fixação de um valor fixo, sem natureza salarial, porquanto o fornecimento se dá para o trabalho, equiparando-se a uma ferramenta.

O art. 75-E não sofreu alterações, sendo acrescentado o art. 75-F para que fosse prevista situações onde os trabalhadores teriam prioridade ao teletrabalho, o que já era uma tendência global.

despesas comprovadamente acrescidas.

Na Espanha também houve alteração em 2020, em meio ao contexto de crise provocado pelo Covid-19, foi aprovado o Real Decreto-lei de 28/2020, de 22 de setembro, que tratou de forma autônoma e pormenorizada sobre os grandes temas do teletrabalho, especialmente no que tange aos instrumentos de trabalho, os encargos respectivos e a forma da sua utilização; a proteção dos dados e o sigilo das informações; forma de disponibilidade do tempo, direito à desconexão; proteção do ambiente de trabalho; direitos coletivos e à carreira. Atualmente, a matéria encontra-se tratada na Ley 10/2021. Nesta nova regulamentação do trabalho à distância passou-se a incluir de forma expressa o teletrabalho. A atual regulamentação na Espanha representa um grande avanço. As principais questões do teletrabalho foram exauridas pelo legislador, levando a uma maior proteção e dignidade, situação que contrasta com a anterior regulamentação tímida e genérica do art.13º do ET.

Assim, nas situações de trabalhadores com deficiência e com filhos ou crianças sob guarda judicial de até quatro anos de idade há uma prioridade nas vagas, desde que compatíveis com o teletrabalho. Essa modificação vem alinhada com outras legislações, especialmente na União Europeia, onde é adequadamente aproveitada essa facilidade do teletrabalho de ampliar o acesso aos postos de trabalho por portadores de deficiência física, cuidadores e progenitores, onde o convívio nos primeiros anos de vida é essencial para a formação da personalidade.

Atualmente, o conceito do art. 75-B e sua estrutura foram substancialmente alterados. Do caráter habitual ou preponderante, que prevalecia na regulamentação geral, passou-se a exigir a mera regularidade advinda de um acordo, permitindo uma maior flexibilização, com abertura para novos arranjos, especialmente o teletrabalho misto ou híbrido.

Ainda foram acrescentados mais dois parágrafos ao art. 75-B, da CLT para estabelecer a possibilidade do regime de teletrabalho com controle por unidade de tempo (a atividade em si) ou sem controle (por objetivos), quando vinculado à produção ou tarefa. Nesta última opção, o teletrabalhador passa a ficar isento do controle de jornada, como era a regra geral do art. 62, inciso III, da CLT, que o excepcionava do capítulo da duração do trabalho.

Mais adiante, no art. 75-B, §4º, da CLT, há a diferenciação da atividade de telemarketing ou de teleatendimento da do teletrabalho. Além de aqueles trabalhadores estarem sujeitos a uma limitação da jornada e intervalos, não há a natureza voluntária do trabalho, ou seja, não existe a opção de escolha do local da prestação de serviços, sendo este determinado de forma exclusiva pelo empregador nos centros de atendimento (call center).

Outra interessante abordagem foi a previsão do teletrabalho transfronteiriço ou transnacional no parágrafo oitavo do art. 75-B, da CLT, onde prevaleceu o entendimento da aplicação da legislação brasileira, quando contratado no Brasil, com exceção das disposições constantes na Lei n. 7.064, de 06 de dezembro de 1982, que tratam da aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, quando mais favorável do que a legislação territorial, além de direitos específicos. Há, também, a possibilidade das partes estipularem outra legislação ("salvo disposição em contrário estipulada pelas partes").

Uma observação relevante é que a norma eleita pelas partes deverá buscar uma proteção mais favorável ou similar à brasileira, sob pena de violação do princípio protetor.

Outras modificações dignas de nota foram a autorização do teletrabalho para estagiários e aprendizes, demonstrando que mesmo à distância é possível o monitoramento e orientação pelos gestores; a expressa referência de que se aplica ao teletrabalho a legislação local e as normas convencionais vigentes na base territorial do estabelecimento, onde o empregado esteja lotado, e a possibilidade de previsão no contrato dos horários de trabalho (disponibilidade) e de repousos (direito de desconexão).

No Brasil a experiência com o teletrabalho no período da pandemia foi expressiva. Segundo dados da pesquisa realizada pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) com 554 empresas de diversos setores e tamanhos e 1.465.255 trabalhadores (com maior concentração na região sudeste-68%), em 2020, no mercado geral adotaram o teletrabalho o percentual de 52% das empresas em situações de calamidade e/ou emergência e 46% em situações estruturadas, remanescendo 2% sem qualquer adoção (PESQUISA..., 2020).

Na área de TI 80% das empresas pesquisadas adotaram o teletrabalho, na modalidade home office, de maneira estruturada, e o restante, 20%, somente o adotaram em situação de calamidade pública e/ou estado de emergência, sem uma política estabelecida. No segmento de Telecom 60% o adotaram de forma estruturada contra 40%, em crises.

No setor de serviços os percentuais são de 45% contra 50%, sem planejamento e 5% sem adotá-lo de nenhuma forma. No setor financeiro os números são de 37% com planejamento contra 63% sem e nos setores primário e secundário é que aparecem os menores índices, sendo no agronegócio de 21% com planejamento contra 71% sem planejamento e 7%, sem qualquer adoção de teletrabalho.

Já no setor secundário (máquinas e equipamentos, metalurgia e eletroeletrônicos) os percentuais variam de 18%, com planejamento, e 82% em razão da calamidade provocada pelo covid.

Os dados do IBGE (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios-PNAD-Covid-19), em parceria com o IPEA, resultante da nota técnica publicada na Carta de Conjuntura n. 48, também confirmam um expressivo crescimento do teletrabalho no Brasil, com uma análise quantitativa (GÓES; MARTINS; NASCIMENTO, 2020).

Algumas conclusões da pesquisa são interessantes. Verificou-se um crescimento proporcional do teletrabalho maior no setor público do que privado, sendo no primeiro da ordem de três milhões de

pessoas ocupadas do setor público contra 5,6 milhões do setor privado, totalizando 8,6 milhões de pessoas em teletrabalho de um universo de 82,5 milhões de pessoas ocupadas.

Segundo, ainda, dados do IBGE, extraídos da Agência do Senado Federal antes da pandemia em 2018, foram contabilizadas 3,8 milhões de pessoas trabalhando no domicílio, segundo Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) (OLIVEIRA, N., 2020).

Todas essas pesquisas sinalizam que as avaliações foram mais positivas do que negativas nos requisitos de comunicação entre equipes e gestores, adequação das orientações técnicas recebidas no período e fornecimento dos aplicativos necessários à execução do trabalho.

A pesquisa foi finalizada com as opções de preferência quanto à modalidade de trabalho (presencial, teletrabalho integral ou parcial), prevalecendo o teletrabalho parcial.

Com resultados similares foram as pesquisas na União Europeia, que evidenciaram um aumento exponencial no regime de teletrabalho no pico da pandemia, no primeiro trimestre de 2020.

No estudo realizado pela OIT, publicado em junho de 2020, há referência a elevados índices, aproximadamente 58% das empresas portuguesas relataram pelo menos um trabalhador em teletrabalho (em abril e 37% em julho de 2020) e um percentual de 16% referiram mais de 75% de trabalhadores em teletrabalho em maio de 2020 (DIREÇÃO-GERAL DO EMPREGO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, 2020).

Outro dado que chama a atenção, é a disparidade entre operários e trabalhadores de colarinho branco no regime de teletrabalho durante a pandemia. Os trabalhadores com melhor qualificação foram os que mais trabalharam a partir de casa, ou seja, em teletrabalho domiciliário, sendo que 54% dos trabalhadores que ganhavam menos de 650 euros estavam em regime presencial contra os 75% dos que ganhavam mais do que 2.500 euros em regime de teletrabalho (MAMEDE; PEREIRA; SIMÕES, 2020).

Na pesquisa realizada por Robert Walters (maio de 2020) sobre o impacto do covid-19 no teletrabalho, envolvendo 5.500 profissionais de diversos países, sendo 320 em Portugal foi possível concluir, a partir da percepção dos entrevistados, que 44% dos portugueses tiveram um aumento da produtividade com o teletrabalho em razão da economia do tempo de deslocamento e com as reuniões. Dos profissionais entrevistados, 96% manifestaram interesse em continuar com alguma forma de teletrabalho após o fim da pandemia, sendo que

89% afirmaram estarem satisfeitos com a situação de teletrabalho atual. Apenas 4% manifestaram desejo de voltar a trabalhar em tempo integral nos escritórios das empresas (44% DOS PROFISSIONAIS..., [2020?]).

Antes da pandemia os números de teletrabalhadores em Portugal eram inexpressivos, segundo dados do Livro Verde de 2016 (805 empregados em teletrabalho em 2014—percentual de 0,05%) (DRAY, 2016).

Os números estatísticos demonstram que se trata de uma mudança estrutural e não mais conjuntural, tanto que grande parte das empresas está mantendo alguma forma de teletrabalho.

3 Teletrabalho no setor público

Para o setor público essa mudança de mentalidade mostra-se essencial, sobretudo no atual contexto de recessão e congelamento orçamentário, com redução anual dos custos operacionais. Estima-se que, no período pandêmico e pós, a redução de custos tanto no Judiciário quanto no Executivo foi de milhões no primeiro e bilhões no segundo, seja com despesas de manutenção dos espaços físicos (água, luz, telefones e mão-de-obra operacional-vigilantes e auxiliares de limpeza), seja com os próprios servidores (auxílio-transporte e adicionais de insalubridade ou periculosidade).³ Tais números não podem ser ignorados por qualquer gestor, especialmente quando por força da pandemia o investimento tecnológico foi expressivo para que fosse possível a transição do físico para o virtual. Ignorar todos esses esforços para a transição tecnológica e digital da Justiça não se coaduna com os princípios da eficiência e moralidade estampados no *caput* do art. 37 da nossa Carta Magna.

A Justiça ao longo dos anos passou por outras mudanças revolucionárias, como a substituição da máquina de escrever e do papel

3 Segundo informativo do Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal e Ministério Público da União (Sintrajufe) em análise dos dados divulgados pelo CNJ no 6º Balanço da Sustentabilidade do Poder Judiciário e do Ministério da Economia, todos os ramos do Judiciário revelaram queda nos índices de consumo e gastos em 2021, o que envolve papel, água, energia, copos descartáveis e telefonia. As maiores despesas ficaram por conta dos contratos de serviços de vigilância e limpeza (54%), com um gasto de R\$1,9 bilhão. A economia total do Judiciário em 2021 foi de R\$289 milhões. Já no Executivo no período de 2020 a 2021 a economia foi de aproximadamente R\$1,5 bilhão, com gastos com diárias, passagens, despesas com locomoção, serviço de energia elétrica, serviços de água, esgoto e cópias, com uma proporção de 32% de servidores trabalhando de forma remota. (SINDICATO DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL E MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO, 2022).

carbono pelo computador e disquete. Apesar de muitos acreditarem que não fosse possível a readaptação, em curto espaço abandonaram por completo o uso da máquina. A praticidade e eficiência do computador logo conquistaram os cenários jurídicos, sem maiores resistências.

É bem verdade que foi a partir do processo eletrônico que as ferramentas tecnológicas integraram o cotidiano da Justiça.

A Lei n. 11.419, de 19 de dezembro de 2006, dispôs sobre a informatização do processo judicial, alterando o Código de Processo Civil de 1973 (CPC/1973), para permitir a prática de atos processuais por meio eletrônico, a criação do Diário da Justiça e o processo eletrônico.

Já com dez anos de existência e múltiplas versões o Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe-JT) foi implementado pela Resolução n. 94, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), de 23 de março de 2012.

Finalmente a partir da Resolução n. 185, de 18 de dezembro de 2013, o CNJ instituiu o Sistema do Processo Judicial Eletrônico. Do exame dos considerandos da Resolução é possível destacar como razões determinantes a “necessidade de racionalização da utilização dos recursos orçamentários pelos órgãos do Poder Judiciário”, com expressa recomendação de medidas a evitar o desperdício de recursos e atos de gestão antieconômicos e ineficientes.

Outra questão de extrema relevância mencionada é a adequação do funcionamento do Poder Judiciário ao princípio da proteção ambiental, preocupação comum ao teletrabalho.

A própria modificação do CPC em 2015 (Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015) confere contornos de legalidade à prática de atos por meio eletrônico (art. 236, §3º, do CPC/2015).

No setor público, o teletrabalho foi adotado a partir da mudança do art. 6º, da CLT, pela Lei n. 12.551/2011, que conferiu maior estabilidade jurídica ao equiparar o trabalho realizado no estabelecimento do empregador com o trabalho à distância, flexibilizando um dos principais elementos do contrato de trabalho, o local da prestação de serviços.

A dificuldade maior do teletrabalho na administração pública foi assegurar uma plataforma que garantisse a segurança e autenticidade dos dados, considerando a fé pública, que reveste os atos administrativos. Por isso, se costuma associar o trabalho à distância com o surgimento nos órgãos da Justiça dos processos judicial e administrativo eletrônicos, ou seja, a partir do avanço da criptografia e das chaves públicas.

O TST foi o primeiro órgão do Poder Judiciário a programar o

teletrabalho de forma experimental por projeto piloto, por meio da Resolução Administrativa n. 1.499, de 01 de fevereiro de 2012, motivado pelo processo eletrônico.

Por esta Resolução o regime de teletrabalho iniciou-se como um projeto piloto, cuja continuidade dependeria dos resultados atingidos no período de 12 meses de avaliação. Efetivou-se, pelos resultados satisfatórios, em 2013, com natureza facultativa e reversível, por iniciativa do servidor ou da administração, não representando um direito ou dever.

Destacam-se na regulamentação a exigência de um controle de produtividade por resultados (metas), superiores em 15% a dos trabalhadores presenciais, a limitação do percentual de teletrabalhadores no patamar máximo de 30%, não podendo haver prejuízo no funcionamento do atendimento presencial e a restrição de direitos típicos das atividades presenciais, como adicionais por horas extras, noturno, insalubridade e vale-transporte. Competiria exclusivamente ao servidor providenciar as estruturas física e tecnológica para a realização do teletrabalho, devendo assinar “declaração expressa de que a instalação em que executará o trabalho atende às exigências referentes aos equipamentos que serão usados para o trabalho” (BRASIL, 2012). Foram excluídos inicialmente deste regime os servidores em estágio probatório, exercentes de cargos e funções de chefia, com subordinados, e servidores penalizados com sanção disciplinar nos dois anos anteriores ao requerimento.

As restrições iniciais não foram razoáveis ou adequadas, considerando a natureza do teletrabalho. Isto porque na questão dos cargos de confiança há possibilidade da adoção do regime de teletrabalho parcial (*part time*), com razoável benefício a ambas as partes, sem que houvesse um tratamento diferenciado entre os servidores de um mesmo órgão.

Ademais, os meios tecnológicos atuais permitem um amplo monitoramento muitas vezes superior ao presencial e o período de isolamento imposto confirmou tal estado de coisas.

Questão que merece atenção é o óbice ao teletrabalho decorrente da aplicação de sanção disciplinar. Não nos parece haver um impedimento real, tratando-se mais de política administrativa do que de incompatibilidade. Considerando a premissa de que o teletrabalho não representa uma vantagem ou premiação exclusiva ao servidor não é razoável essa restrição. Os benefícios e malefícios devem ser analisados sob uma ótica de triangulação entre servidor, administração pública e consumidor final, no caso a sociedade.

Esta Resolução Administrativa foi posteriormente revogada pelo Ato n. 47/SEGPES.GDGSET.GP, de 15 de fevereiro de 2018, com pequenas modificações no texto anterior. Destacam-se, dentre as mais relevantes, a previsão de um prazo máximo para o teletrabalho de dois anos renováveis e a existência de um plano de trabalho individualizado, com a descrição das atividades a serem desempenhadas, com as metas, o prazo e a periodicidade do comparecimento ao local de trabalho. Há previsão da possibilidade de elevação do limite máximo de servidores em teletrabalho de 30% para 50% e ampliação dos servidores que teriam preferência para o teletrabalho, englobando gestantes e lactantes, além daqueles que demonstrem comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização, ou seja, tenham um perfil característico para o teletrabalho. As restrições anteriores para o teletrabalho foram mantidas.

Atualmente, encontra-se em vigor a Resolução Administrativa do TST n. 1.970/2018, de 20 de março, que acabou por incorporar o Ato n. 47, sem substanciais modificações.

Ainda no âmbito da Justiça do Trabalho foi editada a Resolução n. 109/CSJT, de 29 de junho de 2012, que regulamentou o teletrabalho a título de experiência, sendo revogada pela Resolução n. 151, de 29 de maio de 2015. Esta, por sua vez, sofreu modificações pela Resolução n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017, que dentre as principais alterações estabeleceu um elenco de situações em que os servidores têm prioridade ao regime do teletrabalho. Destacam-se servidores com deficiência ou dependentes nesta situação; gestantes e lactantes; licenciados para acompanhamento de cônjuge ou servidores com capacidade de autogerenciamento do tempo e de organização (perfil para o teletrabalho). Foram, por outro lado, delimitadas as situações incompatíveis com o teletrabalho, tais como o estágio probatório; a existência de subordinados ou exercício de cargo de direção ou chefia; servidores fora do país sem acompanhamento de cônjuge e servidores punidos com sanção disciplinar, nos dois anos anteriores à indicação, além dos que tenham contraindicação por motivos de saúde.

Na sequência foi editada a Resolução n. 293/CSJT, de 21 de maio de 2021, cuja principal modificação foi autorizar o teletrabalho fora da sede de jurisdição do Tribunal, inclusive no exterior, além de atribuir à Comissão de Gestão do Teletrabalho de cada Tribunal a definição do quantitativo para o teletrabalho, além das atividades elegíveis.

Por fim, a Resolução n. 308/CSJT, de 24 de setembro de 2021,

foi a última alteração, permitindo o teletrabalho inclusive para juízes nas situações de doenças graves e deficiência própria ou dos seus dependentes legais.

A Resolução n. 151/CSJT, de 29 de maio de 2015, consolidada pelas demais, abordou, em síntese, os principais pontos do teletrabalho, conferindo a natureza voluntária e reversível, constando das justificativas o princípio da eficiência na administração pública, com a vinculação da produtividade à otimização do tempo de trabalho e a melhoria da qualidade de vida dos servidores, além do avanço tecnológico decorrente do processo judicial eletrônico. Mantém a encargo dos servidores a infraestrutura para o trabalho e prevê a formação de uma comissão de gestão do teletrabalho, a quem competirá a delimitação de um plano estratégico da instituição.

Posteriormente, o CNJ regulamentou pela Resolução n. 227/2016, de 15 de junho, o teletrabalho no âmbito de todo o Poder Judiciário com um tratamento uniforme. Esta Resolução sofreu sucessivas alterações pelas Resoluções n. 298, de 22 de outubro de 2019, 371, de 12 de fevereiro de 2021 e n. 375, de 02 de março de 2021. As alterações realizadas pelo CNJ vincularam as modificações posteriores da Resolução n. 151/CSJT, com uma harmonização das diretrizes para a regulamentação do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário.

A Resolução do CNJ n. 298, de 22 de outubro de 2019 passou a permitir o teletrabalho, na modalidade integral ou parcial, a todos os servidores, inclusive fora da jurisdição do Tribunal, no exterior e para cargos em comissão, desde que no interesse da Administração, com exceção dos servidores que tenham sido punidos nos dois anos anteriores ao requerimento ou em estágio probatório no primeiro ano e os impossibilitados por recomendação médica. A natureza voluntária e reversível do teletrabalho não sofreu alteração. Foram mantidas as restrições quanto aos direitos, como horas extras, adicional noturno, vale - transporte e insalubridade, ficando a encargo do trabalhador as despesas para a sua execução. O quantitativo de servidores e as atividades em teletrabalho passam a ser mensurados por uma proposta da Comissão de Gestão do Teletrabalho de cada órgão, aprovada por ato da Presidência, não sendo estipulado mais um limite em percentuais.

Essas recentes inovações deverão certamente influenciar uma nova revisão nos atos administrativos dos demais órgãos e Tribunais vinculados ao Conselho Nacional de Justiça, como já vem ocorrendo. Ressalte-se, por fim, que os atos administrativos de âmbito nacional não obstam a regulamentação complementar nos Tribunais Regionais,

sendo alguns até vanguardistas na implementação do teletrabalho (TRF da 2ª Região - Resolução n. 2014/00013, de 30 de junho, TRF da 4ª Região - Resolução n. 92, de 28 de maio de 2013 e TRT da 23ª Região - Resolução Administrativa n. 080/2013) (GUNTHER; BUSNARDO, 2017).

No Poder Executivo, a regulamentação uniforme do teletrabalho se deu no curso da pandemia pela Instrução Normativa n. 65/2020, de 30 de julho de 2020, que trata do teletrabalho no âmbito dos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), consoante o art. 1º, em vigor desde 1º de setembro de 2020.

De qualquer sorte, a experiência com o teletrabalho ocorreu bem antes, através de inúmeros projetos-piloto em diferentes órgãos.

Da leitura desta instrução, infere-se que o teletrabalho foi inserido em um programa de gestão, como modelo preferencial, seja em regime integral ou parcial. Como servidores elegíveis foram incluídos todos.

Assim, a norma abrange os servidores efetivos, ocupantes de cargos em comissão, a critério do dirigente da unidade, empregados públicos regidos pela CLT e os contratados temporariamente, na forma da Lei n. 8.745, de 09 de dezembro de 1993.

Dentre os objetivos do programa de gestão estão: promoção da produtividade e qualidade dos serviços; redução de custos; atração e manutenção de talentos; contribuição para a motivação e o comprometimento dos participantes com os objetivos da instituição; fomento do trabalho criativo, da cultura digital e melhoria da qualidade de vida dos participantes.

A adoção do regime é facultativa, dependendo da anuência conjunta de três partícipes: do Ministro de Estado responsável pela pasta correspondente, do chefe da unidade do órgão e do servidor público.

Atualmente, com o Decreto n. 11.072, de 17 de maio de 2022, que regulamentou o Programa de Gestão e Desempenho no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional foi conferida maior autonomia aos dirigentes máximos das entidades da Administração Pública indireta, sem necessidade de prévia autorização pelo Ministro da pasta correspondente. A opção é reversível, sendo possível o cancelamento pelo gestor ou a desistência pelo servidor e retorno ao regime presencial, de maneira que não há um direito ou um dever.

Há vedação à realização de serviço extraordinário, bem como adesão ao banco de horas, com referência de que "o cumprimento pelo participante, de metas superiores às metas previamente estabelecidas

não configura a realização de serviços extraordinários” (BRASIL, 2020). Em regra, não há pagamento de adicional noturno, de insalubridade, periculosidade, além de outros adicionais específicos do trabalho presencial. O controle se faz por metas e objetivos (atividades desempenhadas), através de um plano de trabalho, o qual deverá ser monitorado pela chefia imediata, com avaliações em até 40 dias, em escalas de 0 a 10, devendo o servidor obter rendimento mínimo de cinco pontos. Não cumprindo metas e obrigações do plano de trabalho, a consequência será o desligamento do programa de gestão, com retorno ao regime presencial.

Por fim, compete ao servidor providenciar a estrutura física e tecnológica para o teletrabalho, inclusive os custos com internet, energia elétrica e telefone, responsabilizando-se pelas condições adequadas de trabalho (BRASIL, 2020).

Anteriormente, com base no princípio constitucional da eficiência da Administração Pública, foram realizados projetos-pilotos em alguns órgãos da Administração, sem regras padronizadas. O Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro), empresa pública vinculada ao Ministério da Fazenda foi uma das primeiras a experimentar o teletrabalho, em 2005, com a participação de 18 empregados. Posteriormente, foram implementados projetos em outros órgãos como o Tribunal de Contas da União (desde 2009), a Receita Federal (2010) e a Advocacia Geral da União (em 2011).

Conclui-se que a regulamentação do teletrabalho na administração pública vem se distanciando da regulamentação na iniciativa privada, porquanto além de mais rigorosa há evidente perda de direitos e tratamento diferenciado dos servidores em teletrabalho, com imposição de percentual maior de produtividade para a mesma função em regime presencial e supressão de direitos, sem a devida motivação. Este tratamento diferenciado só ratifica a cultura conservadora, que vê no teletrabalho um privilégio e benefício exclusivo ao servidor.

Seja como for, a experiência em larga escala propiciada pela pandemia trouxe números indicativos do equívoco deste entendimento. Os primeiros números da economia no serviço público (de R\$ 1,5 bilhão de reais) revelam uma redução significativa entre gastos de custeio e de auxílios aos servidores, o que motivou o governo a ampliar o teletrabalho de forma geral e duradoura (OLIVEIRA, K., 2020).

Questão interessante e lembrada em todos os considerandos e de interesse direto para a sociedade, como destinatária final desses

serviços, são os benefícios socioambientais decorrentes da redução de agentes poluentes (emissão de Co2), melhoria da circulação nas metrópoles (menor circulação de veículos) e maior acessibilidade da população fixada em áreas distantes dos grandes centros urbanos, como as Regiões Norte e Nordeste do nosso país de proporções continentais.

4 Teletrabalho para juízes: a correta leitura dos sinais, sem anacronismo

Diante dos robustos argumentos explicitados nos próprios considerandos motivadores da regulamentação do teletrabalho para os servidores, onde estariam as situações diferentes que justificariam um tratamento diverso pelo princípio isonômico de Rui Barbosa (2012) aos agentes públicos?

É patente que a visão de que a função jurisdicional exercida pelos juízes seria incompatível com o teletrabalho, especialmente o dever de residir na Comarca, não parece resistir a uma análise mais aprofundada.

Isto porque a transição digital faz com que se opere a transferência do espaço físico, material, para o espaço virtual, desmaterializado. As empresas virtuais têm existência jurídica da mesma maneira do que as físicas. Não há modificação da forma de constituição apenas uma alteração no meio de exercício da atividade empresarial.

O CNJ sinaliza por meio de seus atos para esta transição, tanto que passo a passo vem criando os meios para uma Justiça 4.0. Iniciando-se com o processo eletrônico, passando pelo domicílio judicial eletrônico (Resolução CNJ n. 234/2016), o Juízo 100% Digital (Resoluções CNJ n. 345/2020 e 378, de 09 de março de 2021), balcão virtual (CNJ n. 372/2021) varas totalmente digitais, diretrizes para a realização de videoconferências no âmbito do Poder Judiciário (Resolução n. 465, de 22 de junho de 2022), além de uma gama enorme de sistemas para a unificação da Justiça em plataforma única.

A gestão do Ministro Fux junto ao CNJ teve esse enfoque, de assegurar um acesso amplo à Justiça através de ferramentas tecnológicas, que trouxessem maior transparência, economia, agilidade e eficiência ao Poder Judiciário.

Aliás, foi através dessa evolução que se assegurou o funcionamento pleno da Justiça no auge da Pandemia do covid-19 e de fortes medidas restritivas de circulação.

Neste cenário, em agosto de 2021, foi lançada a Plataforma Digital do Poder Judiciário, com a perspectiva de buscar uma unificação dos

diversos sistemas em uma mesma plataforma, com a possibilidade de acesso através de um login único.

Com a Plataforma foram introduzidas importantes ferramentas para a viabilidade desta transição digital, como o *códex*, a autenticação (*login único*), o *marketplace* e notificações.

O *códex* funciona como um repositório para o armazenamento de todos os dados estruturados ou não, os quais, segundo o próprio CNJ ([2022]), vão permitir a concentração e realização de diversas atividades, que antes exigiam o envio manual dos dados, tais como a conversão de arquivos, a elaboração automatizada de gráficos de análises, serviços unificados de certidões, ferramentas de mineração, análise de tramitação dos processos nas unidades judiciárias, além dos elementos necessários para a implementação da inteligência artificial.

Há outros interessantes e relevantes sistemas como o Sistema Nacional de Investigação Patrimonial e Recuperação de Ativos (Sniper) para a investigação patrimonial e recuperação de ativos, e o Prevjud, que permite a obtenção em tempo real de dados previdenciários relevantes para o deslinde dos processos, todos recursos unificados na plataforma e inseridos no *marketplace*.

Até 2024, segundo informações do CNJ, estima-se a conclusão do Sistema Nacional de Gestão de Bens, o Portal de Serviços e o domicílio judicial eletrônico.

Tanto o Diário de Justiça Eletrônica Nacional (DJEN), onde serão publicados de forma unificada os editais, atos judiciais e administrativos da Justiça, como o Domicílio Judicial Eletrônico, destinado às citações e intimações; em ambiente virtual, estarão hospedados no Portal de Serviços, tudo concentrado na Plataforma Digital do Poder Judiciário. Esta plataforma, por sua vez, é um dos produtos da Justiça 4.0, lançado pelo CNJ em parceria com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD).

Paralelamente a estes sistemas tecnológicos, a Justiça tem adotado as políticas judiciárias de transição, que envolvem o Juízo 100% digital, na formatação, ao menos inicial, voluntária e reversível, de comum acordo com os partícipes do processo, o balcão virtual para atendimento em ambiente totalmente virtual e os Núcleos de Justiça 4.0, que asseguram a criação de Varas especializadas por assuntos, onde um magistrado poderá atuar além dos seus limites territoriais. Ou seja, os juízes integrantes deste núcleo não terão domicílio no local da lotação originária até porque a ideia do núcleo é justamente uma jurisdição ampliada.

É evidente que o legislador constituinte, quando da Assembleia Constituinte, não poderia prever tamanha evolução tecnológica, muito menos a LOMAN de 1979.

Por isto, consta do art. 93, inciso VII, da CF/1988 a reprodução do texto vigente na LOMAN de que “o juiz titular residirá na respectiva comarca, salvo autorização do tribunal.”

E nem poderia ser diferente, pois ao tempo de tais preceitos normativos seria impossível imaginar um juiz exercendo a sua atividade jurisdicional de outro local a não ser o espaço físico da unidade judiciária de sua lotação.

A questão se torna mais tormentosa quando analisamos a autorização contida na Resolução n. 308/CSJT, de 24 de setembro de 2021, que permite o teletrabalho como uma das soluções possíveis para juízes e servidores em situações excepcionais (doenças graves e deficiência própria ou de dependentes legais). Aqui o ato administrativo não se aplica apenas aos servidores, havendo expressa referência aos magistrados, sem margem a outras interpretações até porque grande parte do acervo de direitos da magistratura estão inseridos na própria lei do servidor público ante o anacronismo da LOMAN de 1979.

Essa situação difícil e dramática vivenciada pela magistratura, denominada pelo jurista Luiz Felipe Siegert Schuch (2012, p. 89) como de vácuo legislativo, é fielmente retratada neste trecho:

O contexto permite concluir, portanto, estar a magistratura brasileira a receber, na atualidade, tratamento “inconstitucional”, por ausência de diploma legislativo complementar reclamado pela Constituição (omissão inconstitucional), decorrente de uma inexplicável (ou explicável!) falta de sintonia ou deficiente sinergia da Corte Suprema e demais Poderes da República na reclamada regulamentação, por tantas vezes adiada em razão da oscilação dos humores políticos e institucionais.

O resultado desse vácuo legislativo, mal remediado com legislação ultrapassada e em muitos pontos incompatível com a nova ordem democrática e republicana, é o processo de contínuo amesquinamento, apequenamento e “desprestigiamento” da magistratura nacional, em prejuízo direto do jurisdicionado.

Na verdade, não há dúvidas que mesmo nestas situações o trabalho ocorrerá de forma remota e fora da comarca, onde o magistrado deveria

residir pela regra dos preceitos referidos. O que há de diferente nessa regulamentação é uma autorização expressa, em ato normativo, da possibilidade de juízes naquela situação terem excepcionada a regra do domicílio na comarca e do próprio regime presencial.

Note-se que o preceito constitucional do art. 93, inciso VII, da CF/1988 prevê a solução moderna para a problemática advinda do avanço tecnológico ao excepcionar a regra mediante autorização do Tribunal, onde a Resolução referida se insere perfeitamente e todos outros recursos tecnológicos e políticas judiciárias regulamentados pelo CNJ até então (Juízo 100% digital, balcão virtual, Justiça 4.0).

Na ausência de uma nova Lei Complementar de iniciativa do STF, que regulamente, atualize e estruture a magistratura de forma a tornar atrativa essa carreira de relevância inquestionável, nada obsta a integração deste preceito por uma Regulamentação do CNJ.

Partindo-se de tais premissas a questão da regulamentação do teletrabalho para a magistratura vinha sendo corretamente encaminhada no CNJ com uma minuta para a regulamentação do trabalho remoto dos magistrados (processo 0006711-84.2019.2.00.0000), sem muitas restrições, como deveria ser para uma regulamentação ampla e geral.

Contudo, o processo atualmente encontra-se paralisado sem previsão de uma votação, em que pese todos os movimentos para uma Justiça 4.0, demonstrando um incompreensível descompasso entre as intenções e os atos.

5 Considerações finais

Sem embargo de entendimentos divergentes neste momento de transição, é certo que já estamos maduros o suficiente para o enfrentamento da questão urgente da regulamentação do teletrabalho para os juízes de forma ampla.

A experiência prática exitosa inegável pela Justiça em números no período pandêmico, com a regulamentação de todo o instrumental necessário para o perfeito funcionamento da Justiça 4.0 em curto espaço de tempo, aliada a regulamentação deste instrumento tanto na iniciativa privada quanto na pública, torna insustentável e incompreensível essa lacuna e o tratamento diferenciado em relação aos magistrados.

A ideia, portanto, de um domicílio físico no local da comarca, onde o juiz atua, deverá ser revista e, com isso, o óbice ao teletrabalho em

um Poder Judiciário totalmente conectado a uma única Plataforma Digital e com uma Justiça 4.0.

Admitir que esse cenário tecnológico estivesse sendo gradativamente inserido em nosso universo para que tudo permaneça exatamente como está é se negar a ver o futuro, que se descortina como um amanhã mais próximo do que o ontem.

Permito-me começar e encerrar com as palavras do sociólogo Zygmunt Bauman (2016):

No “interregno”, não somos uma coisa nem outra. No estado de interregno, as formas como aprendemos a lidar com os desafios da realidade não funcionam mais. As instituições de ação coletiva, nosso sistema político, nosso sistema partidário, a forma de organizar a própria vida, as relações com as outras pessoas, todas essas formas aprendidas de sobrevivência no mundo não funcionam direito mais. Mas as novas formas, que substituiriam as antigas, ainda estão engatinhando. Não temos ainda uma visão de longo prazo, e nossas ações consistem principalmente em reagir às crises mais recentes, mas as crises também estão mudando. Elas também são líquidas, vêm e vão, uma é substituída por outra, as manchetes de hoje amanhã já caducam, e as próximas manchetes apagam as antigas da memória, portanto, desordem, desordem.

Referências

44% DOS PROFISSIONAIS em Portugal consideram que a sua produtividade aumentou com o teletrabalho. *Robertwalters.pt*, Lisboa, [2020?]. Disponível em: <https://www.robertwalters.pt/hiring/hiring-advice/produtividade-portugueses-aumenta-com-teletrabalho.html>. Acesso em: 10 fev. 2023.

BARBOSA, Ruy. *Oração aos moços*. [S. l.]: Montecristo Editora, c2012. E-book.

BAUMAN, Zygmunt. A fluidez do mundo líquido de Zygmunt Bauman. [Entrevista cedida a] Marcelo Lins. *G1*. Globo News. Programa Milênio, [Rio de Janeiro], 2016. Disponível em: <https://www.fronteras.com/leia/exibir/a-fluidez-do-mundo-liquido-de-zygmunt-bauman>. Acesso em: 20 jun. 2020.

BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Ed. Jorge Zahar, 2001.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 30 jan. 2023.

BRASIL. *Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 31 jan. 2023.

BRASIL. *Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 31 jan. 2023.

BRASIL. Ministério da Economia. *Instrução Normativa SGP-SEGES/ME n. 65, de 30 de julho de 2020*. Brasília, DF: Ministério da Economia, 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395>. Acesso em: 15 abr. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Ato n. 47/SEGPE.SGDGSET.GP, de 15 de fevereiro de 2018*. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, DF: TST, 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/124970>. Acesso em: 12 abr. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Resolução Administrativa n. 1.499, de 1º de fevereiro de 2012*. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, DF: TST, 2012. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/19477>. Acesso em: 15 abr. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Plataforma Codex*. Brasília,

DF, [2022]. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/sistemas/plataforma-codex/>. Acesso em: 15 out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Resolução n. 185, de 18 de dezembro de 2013*. Institui o Sistema Processo Judicial Eletrônico - PJe como sistema de processamento de informações e prática de atos processuais e estabelece os parâmetros para sua implementação e funcionamento. Brasília, DF, 2013. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/1933>. Acesso em: 31 jan. 2023.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CSJT). *Resolução n. 207/CSJT, de 29 de setembro de 2017*. Brasília, DF: CSJT, 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/115311>. Acesso em: 12 abr. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DIREÇÃO-GERAL DO EMPREGO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO (Portugal). *Teletrabalho no contexto da negociação coletiva. Negociação coletiva em foco, n. 1*, [Lisboa], set. 2020. Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2020/10/DGERT-Teletrabalho-em-FOCO-1-de-2020.pdf>. Acesso em: 7 jun. 2021.

DRAY, Guilherme (coord.) *Livro verde sobre relações laborais 2016: trabalho, solidariedade e segurança social*. Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planejamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2016. Disponível em: http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/55245/livro_verde_2016.pdf. Acesso em: 10 out. 2022.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antônio Sena. Nota técnica: o teletrabalho no setor público e privado na pandemia: potencial versus evolução desagregação do efetivo. *Carta de Conjuntura*, Brasília, DF, n. 48, 3. trim. 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200804_cc_48_nt_teletrabalho.pdf. Acesso em: 12 abr. 2021.

GUNTHER, Luiz Eduardo; BUSNARDO, Juliana Cristina. A Aplicação do Teletrabalho ao Poder Judiciário da União. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA,

Manuel Martín Pinto (coord.). *Teletrabalho*. São Paulo: LTr, 2017. p. 201-218.

MAMEDE, Ricardo Paes; PEREIRA, Mariana; SIMÕES, António. Portugal: uma análise rápida do impacto da covid-19 na economia e no mercado de trabalho. [Lisboa]: OIT Portugal, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_754606.pdf. Acesso em: 24 mar. 2021.

OLIVEIRA, Kelly. Governo economiza R\$ 1 bilhão com trabalho remoto de servidores: números foram divulgados hoje pelo Ministério da Economia. *Agência Brasil*, Brasília, DF, 25 set. 2020, 10:49. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-09/governo-economiza-r-1-bilhao-com-trabalho-remoto-de-servidores>. Acesso em: 15 maio 2021.

OLIVEIRA, Nelson. Teletrabalho ganha impulso na pandemia, mas regulação é objeto de controvérsia. *Agência Senado*, Brasília, DF, 24 jul. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>. Acesso em: 12 abr. 2021.

PESQUISA home office Brasil 2020. Campinas, 2020. Disponível em: <https://sapconsultoria.com.br/pesquisa-home-office-brasil-2020/>. Acesso em: 10 out. 2022.

SCHUCH, Luiz Felipe Siegert. Magistratura e disciplina remuneratória restritiva da LOMAN (LC 35/1979): tratamento anti-isonômico e inconstitucional, por ausência do novo estatuto exigido pela Constituição Federal de 1988: reflexos sobre a proposta de Súmula Vinculante n. 71. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, a. 101, n. 923, p. 83-112, set. 2012.

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL E MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. CNJ divulga dados sobre economia e redução no consumo; servidores ainda arcam com custos quando em trabalho remoto. *Sintrajufe*, Porto Alegre, 1 jul. 2022. Disponível em: <https://sintrajufe.org.br/ultimas-noticias-detalle/cnj-divulga-dados-sobre-economia-e-reducao-no-consumo-servidores-ainda-arcam-com-custos-quando-em-trabalho-remoto/>. Acesso em: 2 out. 2022.