



## OS IMPACTOS DA CRISE E O CRESCENTE PROTAGONISMO DO TRABALHO REMOTO NO MUNDO PÓS-CORONAVÍRUS

Rafaela Garcia de Santana Rodrigues Jordão<sup>1</sup>

### Resumo

Este artigo tem como objetivo uma reflexão acerca das mudanças trazidas pelo avanço da tecnologia nas relações de trabalho e como os impactos trazidos pela pandemia de Covid-19 funcionaram como catalisador para tendências que ainda encontravam-se incipientes no mundo corporativo. Através de uma análise do contexto de crise enfrentado mundialmente, examina-se a tendência de desenvolvimento do sistema de trabalho remoto dentro deste cenário, a forma como tal modelo pode se fortalecer de agora em diante e as barreiras enfrentadas com a sua utilização. Apresenta comentários pontuais acerca da normatização do teletrabalho pela Lei 13.647/2017 e, no âmbito do Poder Judiciário, pela Resolução 227/2016 do Conselho Nacional de Justiça.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Home Office. Adaptação. Produtividade. Tecnologia. Flexibilidade.

Passamos por uma série de mudanças em nossos ambientes de trabalho ao longo das eras. Geralmente, causadas pelo constante desenvolvimento tecnológico, bem como pelo surgimento de novas formas de pensar o modo como trabalhamos.

Dentro desse contexto, o trabalho remoto começou a surgir em algumas empresas, principalmente nas ligadas ao ramo da tecnologia e, apesar de seu início tímido, acabou alcançando um grande espaço dentro do mundo corporativo.

Tratam-se de mudanças que também estão diretamente relacionadas com o olhar que as diferentes gerações direcionam ao ambiente de trabalho. À medida que as gerações Y e Z avançam em sua carreira profissional, percebe-se maior tendência para um modelo de trabalho que mais agrada a essas gerações, o que inclui o aumento do uso da tecnologia nas relações profissionais.

Segundo pesquisa realizada em março de 2019 pela *Upwork*, plataforma norte-americana especializada em trabalho remoto, 69% dos líderes mais jovens permitem que os membros da equipe trabalhem remotamente, enquanto o índice entre líderes da geração X cai pra 59%. (EVANS, 2019).

<sup>1</sup> Servidora do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Email: rafaela.jordao@trtsp.jus.br.

De acordo Stephane Kasriel,

CEO da *Upwork* “Assim que as gerações mais jovens evoluem no mercado de trabalho e tornam-se a maioria das lideranças na América corporativa, elas remodelam o a forma de trabalho como conhecemos” (EVANS, 2019).

No entanto, uma transformação que ocorria de modo gradual, tornou-se abruptamente numa realidade. A necessidade do distanciamento social compeliu empresas dos mais diversos ramos a se adaptar ao uso do *Home Office* de um dia para o outro, muitas delas sem a presença de uma infraestrutura e das políticas necessárias para a adaptação repentina a este formato de trabalho.

A necessidade de utilização de ferramentas como o trabalho remoto e do uso do comércio virtual de forma criativa, em meio a uma pandemia mundial, fez muitos gestores perceberem que a adoção de métodos de gerenciamento à distância não se tratavam de uma ficção futurista distante, mas sim algo realizável e com a possibilidade de trazer benefícios às suas respectivas equipes.

O cenário atual é o mesmo para as mais diferentes empresas ao redor do planeta, na medida em que todos estão empregando esforços em busca da diminuir a proliferação da Covid-19. Repentinamente, tornou-se necessário um esforço comum para encontrar diferentes formas de operar dentro dessa situação que afeta a todos.

Devido à previsão de prolongamento da quarentena, estima-se que o formato de trabalho em *Home Office* torne-se parte do imaginário corporativo, ganhando maior relevância após o estabelecimento do controle da pandemia. Estamos, portanto, a caminho de um panorama em que esse modelo se tornará mais comum.

Em recente pesquisa realizada pela Tyto PR no Reino Unido, alguns números interessantes foram observados. Apenas 18% dos entrevistados tinham flexibilidade para

trabalhar remotamente antes da pandemia de Covid-19. Já entre aqueles que passaram a trabalhar em casa nas circunstâncias atuais, somente 41% acreditavam que a infraestrutura tecnológica de sua empresa seria eficiente para que pudessem exercer suas atividades de maneira efetiva remotamente. (CRAIGIE, 2020).

Além da inevitabilidade de reorganização por parte dos empregadores, há também a abrupta necessidade de ajuste dos empregados, muitos dos quais não tinham nenhuma familiaridade com esse novo tipo de sistema. Torna-se uma modificação na rotina que acaba trazendo uma série de barreiras, mas que podem ser contornadas através de adaptações.

Bastian Meger começou a trabalhar em janeiro de 2020 em uma empresa com 100% de trabalho remoto e relatou algumas dificuldades para se adequar ao novo sistema:

Nas minhas primeiras semanas eu me coloquei sob uma enorme pressão para compensar a falta da presença física, procurava ficar sempre “disponível”, respondendo cada e-mail ou mensagem imediatamente. Afinal eu tinha que mostrar que estava trabalhando e não assistindo *Netflix*, certo?!

Eu fiquei positivamente surpreso ao perceber que isso não é esperado. Você pode concentrar-se totalmente em uma tarefa e depois, fazer uma pausa, tomar um café, sem se sentir culpado por isso. Ninguém espera uma resposta instantânea só porque você está trabalhando remotamente e eu aprendi a colher os benefícios de ter flexibilidade para desenvolver o meu trabalho.

Embora muitas empresas ofereçam mais flexibilidade em relação a quando, onde e como as pessoas trabalham, hoje em dia um modelo com 100% de trabalho remoto continua longe do usual – e muitas pessoas ainda se questionam como esse sistema realmente funciona (MEGER, 2020).

A necessidade de rápida adequação, por sua vez, funcionou como uma espécie de catalisador de tendências que já estávamos vivenciando dentro do ambiente de trabalho. A capacidade de adaptação do ser humano sempre foi seu principal aliado na evolução e, nesse momento, foi essencial para a adoção de comportamentos e tecnologias que já existiam de forma incipiente, mas que tiveram que ser postos em prática rapidamente e universalmente por motivos emergenciais.

Até aqueles mais resistentes às mudanças, puderam notar nesse período, benefícios como a redução do tempo de transporte, a possibilidade de maior autonomia na gestão do tempo disponível ao trabalho, bem como o aumento da produtividade. Esse pode ter se tornado o alerta que muitos precisavam para adotar práticas de trabalho mais flexíveis.

mas nesse período de quarentena mostrou-se essencial para a integração no trabalho. A tendência é que se utilize desses meios de integração com ainda mais frequência, mesmo após esse momento de crise, pois permite que as pessoas atuem com suas equipes sem desperdiçar tempo com fatores como o transporte e num local com menores distrações, se comparado ao ambiente de escritório convencional.

Esse tipo de tecnologia contribui para o senso de pertencimento e de coleguismo em uma situação em que todos encontram-se trabalhando de forma remota.

No entanto, em sua maioria, as empresas que passaram a utilizar o trabalho remoto devido à pandemia não possuíam intimidade com tal modelo e, por consequência, enfrentam a falta de protocolos para a sua utilização no dia a

---

## **“A necessidade de rápida adequação, por sua vez, funcionou como uma espécie de catalisador de tendências que já estávamos vivenciando dentro do ambiente de trabalho”.**

---

As empresas que já tinham familiaridade com o *Home Office*, adquiriram uma percepção ainda mais ampla da sua produtividade, já que esse formato favorece a concentração e a motivação dos envolvidos.

Eliminam-se as distrações presentes no ambiente corporativo, e aumenta-se o foco necessário para realização de tarefas de maior complexidade. A flexibilidade para organização do horário de trabalho também se mostrou um ponto relevante, pois torna possível explorar picos de performance que não necessariamente precisam corresponder ao relógio biológico padrão.

A tecnologia utilizada para realização de videoconferências também já vinha ganhando espaço nos últimos anos,

dia da vida corporativa. Há necessidade de avaliação de mecanismos de restrições de acesso às redes, segurança para dispositivos utilizados corporativamente, bem como a realização de investimentos em VPNs.

Apesar da relevância do fator tecnológico para o desenvolvimento do trabalho remoto, a mudança repentina tornou-se o maior desafio.

A Fundação Dom Cabral colheu algumas impressões do trabalho remoto dentro do contexto imposto pela Covid-19, panorama em que o trabalho foi afetado devido ao isolamento social. De uma forma geral, observou-se pelos participantes uma experiência positiva no que se refere ao *Home Office*. Foram constatadas, no entanto, certas dificuldades advindas dessa situação

específica que estamos vivenciando, como por exemplo, a presença de filhos em casa demandando atenção nos estudos *online*:

Os respondentes indicaram que as condições para a prática do HO no contexto da pandemia não são as melhores, pois a situação é imposta e não há possibilidade de flexibilização. Ainda assim, suas percepções sobre a experiência de HO são positivas. Porém, ainda é discutível a adoção integral do HO pelas empresas em função dos desafios que essa modalidade traz para elas e seus colaboradores. Esses desafios passam por temas relacionados à tecnologia, ergonomia, administração do tempo, foco, produtividade, segurança das informações e natureza da atividade exercida. O contexto específico da pandemia traz um peso adicional às questões referentes ao equilíbrio entre as atividades de ordem profissional e pessoal no dia a dia (COLETA; SALUM, 2020).

Além disso, também foi destacada pelos participantes a necessidade de disponibilização de ferramentas que sejam adequadas para essa forma de trabalho, observando-se, também, que há certas atividades que não são compatíveis com o trabalho a distância. (COLETA; SALUM, 2020).

Ainda de acordo com a pesquisa realizada pela Fundação Dom Cabral, apesar das dificuldades inerentes às circunstâncias específicas da pandemia, os respondentes esperam maior abertura para realização do trabalho a distância, após a quarentena, mesmo que de forma parcial:

Diante da percepção da experiência positiva do HO, apesar de não realizado em condições ideais, há a expectativa quanto à possibilidade do seu uso flexibilizado pós-crise. A opção de poder trabalhar em casa alguns dias da semana faz parte da intenção dos respondentes, uma oportunidade para os *coworkings* também como alternativa de revezamento – já que o trabalho remoto

não precisa necessariamente ser feito em HO [...] As respostas indicam que os indivíduos gostariam de fazer mais uso do HO desde que houvesse opção de flexibilidade (HO executado apenas em alguns dias da semana, por exemplo) e que fosse executado como parte de uma cultura mais aberta da empresa e com suporte tecnológico. (COLETA; SALUM, 2020).



Antes da atual crise, 45% das empresas brasileiras atuavam com algum grau de utilização de trabalho remoto. A tendência, certamente é que esse número aumente, podendo vir a se tornar o “novo normal”. O *Home Office*, que muito foi visto no Brasil como uma espécie de privilégio, fica cada vez mais próximo de um contexto palpável. No entanto, para a criação de redes de relacionamento, aposta-se que no futuro pós-crise, eventos e encontros, como feiras de negócios ganhem maior relevância, tendo em vista que o mundo virtual oferece a interação que esse tipo de atividade pode proporcionar (GARATTONI; LACERDA; NEVES, 2020, p.29).

Tal propensão foi também constatada pelo relatório da Fundação Dom Cabral. Em relação à interação remota, os

entrevistados responderam que, apesar de não sentirem a necessidade de estarem sempre na presença de seus colegas para executarem bem seu trabalho, percebem a necessidade de manter contato para discussão de ideias para desenvolvimento de projetos e cocriação de soluções, bem como para interagir com grupos de profissionais da área em eventos próprios para tal (COLETA; SALUM, 2020).

É preciso observar a importância desse tipo de interação, pois evita a perda da identidade da equipe, sendo essencial para troca de experiências e para aquelas eventuais conversas pessoais que precisam ocorrer sem que haja uma mediação tecnológica.

Essa reestruturação da forma de trabalho também abre espaço para que pequenos empreendedores possam se desenvolver. De acordo com o estudo “Tendências de Marketing e Tecnologia 2020: Humanidade redefinida e os novos negócios”, desenvolvido por André Miceli, coordenador do MBA em Marketing e Inteligência de Negócios Digitais da Fundação Getulio Vargas, projeta-se que dois movimentos que já vinham com força, se desenvolvam ainda mais em 2020: O primeiro em relação a empresas gigantes que compram menores e criam um grande ecossistema, como é o caso da *Amazon*, e o segundo, corresponde ao desenvolvimento de pequenos negócios que movimentam a economia em um nível local, gerando um empreendedorismo impulsionado pela necessidade, já que para muitas pessoas o deslocamento, quando necessário, passou a restringir-se dentro do próprio bairro (MICELI, 2020).

Em seu estudo, Miceli observou que momentos de instabilidade requerem o aumento da flexibilidade em relação tanto às estruturas como aos formatos corporativos para que seja possível enfrentar a crise e progredir.

Dentro desse contexto, muitas organizações deverão repensar a utilização de grandes escritórios em centros urbanos.

O crescimento desenfreado das metrópoles traz malefícios tanto para os negócios como para as pessoas que moram nesses conglomerados urbanos, resultando em altos preços para construção e moradia, além de baixa qualidade de vida.

Sem a necessidade de um local físico em que todos os funcionários trabalhem presencialmente, abre-se a possibilidade para que muitas pessoas que moram em grandes centros urbanizados, tenham a oportunidade de passar a habitar locais com menor densidade populacional, com maior ganho em qualidade de vida, além de menor custo para as empresas. Solução benéfica para ambos os lados, conforme defende André Miceli em sua análise:

O *home office* já se mostrou efetivo. Aliado a isso, você tira carros da rua, desafoga o transporte público e mobiliza a economia de outra forma. Você faz com que as pessoas tenham mais tempo para cuidar da saúde e que elas possam usufruir de coisas que lhes dão prazer sem que a empresa tenha redução das entregas e do faturamento. (GOEKING, 2020).

Da mesma forma, tem se buscado maior diversidade em relação à força de trabalho e o *Home Office* também favorece bons resultados nesse quesito. Quando a localização em si deixa de ser uma barreira, aumenta-se a diversidade de pessoas que podem se adequar a determinada empresa, independentemente do lugar que seja sua base e abrindo-se portas para experiências mais diversas.

As prioridades de antes da crise, devem se tornar bastante diferentes, quando comparadas com as novas necessidades que surgirão, fato que certamente induzirá os líderes das organizações a repensar suas escolhas após essa experiência.

Observa-se, que o trabalho a distância utilizado seja de forma ocasional, alternada ou permanente, reflete a concepção de flexibilidade na organização do trabalho. A transformação digital pela

qual passamos constantemente, vai além do trabalho remoto em si e traz a oportunidade para a racionalização dos negócios.

Nesse sentido, líderes de empresas com foco numa equipe com mais autonomia e com maior ganho em qualidade de vida, tendem a priorizar um modelo de trabalho mais aberto e que priorize o bem-estar dos funcionários:

Nós já sabemos que a maioria dos profissionais sob demanda dão um alto valor para a flexibilidade. Por exemplo, as gerações mais jovens são mais abertas ao *freelance*. E profissionais que buscam mais flexibilidade encontrarão cada vez mais gestores que não apenas entendem essa prioridade, mas que esperam por isso. Nós já vemos essa clara tendência na busca por mais trabalho remoto e flexível nos setores

decisão deles. Com pouquíssimas exceções, os escritórios não abrirão antes de setembro. Quando decidirmos reabri-los, também não será um rápido retorno ao que era antes. Será cuidadoso, deliberado, escritório por escritório e gradual (NOGUEIRA, 2020).

A barreira causada pela crise acelerou a utilização do trabalho remoto, mas nem toda atividade produtiva poderá se beneficiar desse método. Ademais, trata-se de um movimento complexo e que precisa de tempo para que seja devidamente implantado, demandando a presença dos equipamentos e a estrutura condizentes, requerendo a utilização de sistemas compartilhamento, novos protocolos para comunicação, bem como para proteção de dados.

---

## **“A barreira causada pela crise acelerou a utilização do trabalho remoto, mas nem toda atividade produtiva poderá se beneficiar desse método”.**

---

ligados a contratação [...] (KASRIEL, 2019).

Recentemente, foi anunciado pelo CEO do *Twitter*, Jack Dorsey, que os funcionários que passaram a trabalhar em casa devido a pandemia, poderiam continuar trabalhando assim pelo tempo que quisessem.

A vice-presidente de pessoas do *Twitter*, Jennifer Christie explicou a decisão:

Se nossos funcionários estiverem numa função e situação que lhes permite trabalhar em casa e quiserem continuar a fazê-lo para sempre, faremos isso acontecer. Caso contrário, nossos escritórios serão calorosos e acolhedores, com algumas precauções adicionais quando acharmos que é seguro retornar. A abertura dos escritórios será nossa decisão, quando e se os funcionários retornarão, será

Para que o acesso remoto aos sistemas utilizados pelas organizações pudesse ser ampliado, foi necessário aumentar acesso às redes virtuais privadas, além de ferramentas de uso de programas que tornassem possível a comunicação, cocriação e compartilhamento entre as equipes.

O trabalho remoto coloca, ainda, à prova a segurança das informações compartilhadas. Requer-se um reforço contra possíveis ataques virtuais, requerendo especial atenção às redes virtuais privadas, fluxo das informações, utilização de *e-mails*, e segurança de dados. Algumas das prevenções que podem ser tomadas são o uso de criptografia, maior frequência em atualizações dos sistemas operacionais, protocolos diferenciados para a comunicação de anomalias, bem como mudança de senhas em menor espaço de tempo (COLETA; SALUM, 2020).

Nesse sentido, fica mais evidente o uso da tecnologia como algo intrínseco ao cotidiano do trabalho, sendo necessário que toda a equipe saiba lidar com essas ferramentas, e não apenas a área de TI.

De acordo com o professor André Miceli:

Quanto mais a tecnologia avança, mais as características humanas tendem a se sobressair. As empresas que adotarem home office vão precisar criar momentos de interação, de cultura, de aproximação dos times. Veremos uma sociedade cada vez mais distante fisicamente, porém unida pela tecnologia e por esses eventos. (MICELI, 2020).

Esse aumento de dependência em relação à tecnologia que vivenciamos, é um processo que cresce nos últimos anos e que se tornou ainda mais visível com a situação atualmente enfrentada, na qual o distanciamento físico é imperioso. Klaus Schwab, autor do livro “A Quarta Revolução Industrial”, publicado em 2016, já previa:

Estamos a bordo de uma revolução tecnológica que transformará fundamentalmente a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos. Em sua escala, alcance e complexidade, a transformação será diferente de qualquer coisa que o ser humano tenha experimentado antes. (SCHWAB, 2016).

É importante lembrar que o trabalho realizado em casa em tempos de pandemia é bem diferente daquele realizado em condições propícias ao *Home Office* dentro de um contexto “normal”.

No cenário em que nos encontramos, há toda a conjuntura referente ao ambiente doméstico da vida de cada pessoa que precisa ser considerado. Por mais que a tecnologia esteja em avanço, percebeu-se que há muito o que ser implementado para gerar condições adequadas de trabalho que podem ser um grande diferencial após passada a crise e a chegada do chamado “novo normal”. No pós-crise o trabalho remoto deve

se tornar uma ferramenta essencial para a adequação a uma nova realidade econômica.



Outro ponto importante a se considerar, é que esse fenômeno no Brasil está bastante atrelado ao aumento da informalidade. É preciso, portanto, ter cautela em relação a expectativas de um cenário favorável, uma vez que o trabalho remoto, dependendo da forma como for utilizado, pode estar associado à intensificação da jornada de trabalho e da precarização de direitos.

A Lei 13.467/2017 normatizou o teletrabalho no Brasil e inseriu no artigo 62, III da CLT o teletrabalhador como uma das exceções ao controle de jornada de trabalho. Sem o controle de jornada, também não há possibilidade de pagamento de horas extras. (BRASIL, 2017). A questão da dispensa do controle de jornada, no entanto, tornou-se alvo de discussões, já que com a tecnologia atual existe possibilidade de fiscalização através de meios virtuais.

De acordo com a doutrina e a jurisprudência mais protetiva, a dispensa em relação aos controles de jornada apenas deve ocorrer nos casos em que o trabalho

exercido seja absolutamente incompatível com a existência de um controle. Ocorre que nos dias atuais existem inúmeras formas de realização de tal controle através dos meios informatizados, programas e aplicativos, que além de tudo, possuem em sua maioria baixo custo, tornando possível mensurar a carga horária realizada pelo trabalhador.

Nesse sentido, afirma Barros:

É possível, entretanto, aplicar ao teletrabalhador as normas sobre jornada de trabalho, quando estiver em conexão permanente com a empresa que lhe controla a atividade e o tempo de trabalho mediante a utilização de um programa informático, capaz de armazenar na memória a duração real da atividade, dos intervalos, ou o horário definido pela exigência dos clientes do empregador, sem que o teletrabalhador tenha liberdade para escolher as horas que pretende trabalhar no dia. Não há incompatibilidade entre o teletrabalho e a jornada extraordinária e, conseqüentemente, é possível também fixar o salário por unidade de tempo.

Poderá acontecer ainda de o teletrabalhador ter que exercer as atividades nos finais de semana e também à noite, pois nesses dias e horários o computador é menos solicitado. Se ele trabalha nessas condições, para atender a prazos de entrega, impostos pelo empregador, em períodos de grande demanda, fará jus à paga correspondente (repouso em dobro e adicional noturno). Se essa escolha é do empregado, não há como impor ao empregador esses ônus. (BARROS, 2011, p. 268).

Já em relação ao serviço público, nota-se que a regulamentação do regime de teletrabalho foi definida antes da normatização prevista na CLT. No âmbito do Poder Judiciário, o teletrabalho foi regulamentado pela Resolução 227/2016 do Conselho Nacional de Justiça. Na normatização, enfatiza-se a relevância para a Administração Pública do princípio da eficiência e destacando-se o aprimoramento da gestão de pessoas como um dos macrodesafios do Poder Judiciário, englobando a necessidade de motivação



e comprometimento dos servidores. Frisa, ainda, a busca pelo fortalecimento no clima organizacional, bem como na qualidade de vida dos servidores, conforme depreende-se dos objetivos elencados pela resolução:

Art. 3º São objetivos do teletrabalho:

I – aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho dos servidores;

II – promover mecanismos para atrair servidores, motivá-los e comprometê-los com os objetivos da instituição;

III – economizar tempo e reduzir custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho;

IV – contribuir para a melhoria de programas socioambientais, com a diminuição de poluentes e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços disponibilizados nos órgãos do Poder Judiciário;

V – ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento;



VI – aumentar a qualidade de vida dos servidores;

VII – promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;

VIII – estimular o desenvolvimento de talentos, trabalho criativo e a inovação;

IX – respeitar a diversidade dos servidores;

X – considerar a multiplicidade das tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho para a concepção e implemento de mecanismos de avaliação e alocação de recursos (BRASIL, 2016).

Devido à pandemia, assim, como todos os setores, o Poder Judiciário modificou sua atuação, adequando-se ao trabalho remoto, regulamentado pelas Resoluções nº 313/2020, nº 314/2020 e nº 318/2020, do Conselho Nacional de Justiça. Os atos que contemplam o andamento processual, essenciais para o funcionamento do Poder Judiciário, estão sendo realizados de forma remota, por servidores e magistrados que cumprem suas jornadas em casa.

Dentro desse período, observou-se que apesar da mudança abrupta e do cenário que contempla diversas dificuldades para a utilização ideal do *Home Office*, os resultados têm se mostrado positivos no âmbito do Poder Judiciário, principalmente em relação à produtividade.

No TRT2 foi divulgado levantamento feito pela Coordenadoria de Estatística e Gestão de Indicadores do TRT, que demonstrou a execução de 141 mil atos judiciais no âmbito do Regional durante os primeiros dez dias de medidas preventivas. Foi ainda constatado uma alta de 32% em relação à expedição de alvarás, expedindo-se um total de R\$874 milhões em alvarás entre os dias 17 de março e 26 de abril de 2020, primeiro mês de trabalho 100% remoto devido à pandemia. (TRUBUNAL REGIONAL

DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO, 2020).

Nessa mesma propensão, o TRF da 5ª Região divulgou que entre 20 de março e 19 de maio deste ano, período que corresponde ao início do regime de trabalho diferenciado, foram editados 35.378 atos a mais em comparação ao mesmo período do ano passado, totalizando 29.418 atos processuais. (TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL 5, 2020).

Em todo o Judiciário observa-se essa tendência de aumento na produtividade, mas não são só os números que devem ser observados, uma vez que na própria resolução 227/2016 do CNJ, ao regulamentar o teletrabalho aponta-se para questões como o aumento da qualidade de vida, estímulo do desenvolvimento criativo, redução de custo e do tempo de deslocamento, aumento da motivação e comprometimento dos servidores. São todos estes fatores essenciais durante esse cenário que estamos enfrentado e, após superada a crise, também corresponderiam a grandes benefícios ao funcionalismo público, assim como ao setor privado.

Já vinhamos passando por uma série de mudanças em relação à utilização de inovações em benefício do trabalho, pautados pelos avanços na área de tecnologia e e pelo desenvolvimento de uma mentalidade mais voltada para a flexibilidade e confiança nas relações entre gestores e funcionários. Somado a isso, tivemos o impacto de uma situação que nos obrigou a nos distanciar socialmente e adotar de forma quase integral um modelo que ainda encontrava-se incipiente no meio corporativo brasileiro.

É certo que quando ocorrer a superação dessa crise, encontraremos um “novo normal” nos escritórios ao redor do mundo e também no Brasil, com maior protagonismo do sistema de trabalho remoto. Mas, para que tal estágio possa ser alcançado, faz-se necessário buscar-se mais inovação e criatividade para reestruturação do ambiente de trabalho, com aumento

na capacitação e aproveitamento tanto da tecnologia, quanto dos profissionais, dando-se atenção à qualidade de vida.

## Referências

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL, Lei n.º 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm) Acesso em: 23 maio 2020.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução 227, de 15 de junho de 2016. [Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências]. **Conselho Nacional de Justiça**, Brasília, 2016. Disponível em: [https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao\\_227\\_15062016\\_17062016161058.pdf](https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_227_15062016_17062016161058.pdf). Acesso em: 08 jun. 2020.

COLETA, Karina; SALUM, Fabian. Novas Formas de Trabalhar: Os Impactos do Home Office Na Crise. **Fundação Dom Cabral**, 2020. Disponível em: <https://www.grantthornton.com.br/insights/artigos-e-publicacoes/novas-formas-de-trabalhar-os-impactos-do-home-office-na-crise/?hubld=1795095> Acesso em 16 maio 2020.

EVANS, Katie. Third Annual “Future Workforce Report” Sheds Light on How Younger Generations are Reshaping the Future of Work. **UpWork**, 2019. Disponível em: <https://www.upwork.com/press/2019/03/05/third-annual-future-workforce-report/>. Acesso em: 16 maio 2020.

GARATTONI, Bruno; LACERDA, Ricardo;

NEVES, Caco. O Mundo Pós Corona Vírus. **Revista Superinteressante**,. Maio 2020..

MEGER, Bastian. What it’s really like to work remotely. **Tyto**, 2020. Disponível em: <https://tytopr.com/what-its-really-like-to-work-remotely/> Acesso em 16 maio 2020.

GOEKING, Weruska. “Home Office” deve crescer 30% após crise de corona vírus, aponta FGV. **Valor investe**, 14 abr. 2020. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/objetivo/empreenda-se/noticia/2020/04/14/home-office-deve-crescer-30percent-apos-crise-de-coronavirus-aponta-fgv.ghtml>. Acesso em: 25 jun. 2020.

MICELI, André. Tendências de marketing e tecnologia: humanidade redefinida e novos negócios. **Infobase**, 2020 . Disponível em: [http://www.aberje.com.br/wp-content/uploads/2020/04/COVID-Infobase\\_trendstecnologia.pdf](http://www.aberje.com.br/wp-content/uploads/2020/04/COVID-Infobase_trendstecnologia.pdf) . Acesso em: 25 jun. 2020.

NOGUEIRA, Luiz. Twitter diz que funcionários poderão trabalhar de casa “para sempre”. **Olhar Digital**, São Paulo, 13 maio, 2015. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/pro-noticia/twitter-diz-que-funcionarios-poderao-trabalhar-de-casa-para-sempre/100675>. Acesso em: 16 maio 2020.

SCHWAB, Klaus. A Quarta Revolução Industrial. Tradução: Daniel Moreira Miranda . São Paulo: Edipro, 2016. E-book.

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5ª REGIÃO. Justiça Federal da 5ª Região produz quase 330 mil atos durante regime de teletrabalho. TRF 5, 2020. Disponível em: [https://www.trf5.jus.br/index.php?option=com\\_noticia\\_rss&view=main&articleid=aHR0cDovL3d3dy50cmY1Lmp1cy5ici9ub3RpY2lhcyszMjZMjZnZc](https://www.trf5.jus.br/index.php?option=com_noticia_rss&view=main&articleid=aHR0cDovL3d3dy50cmY1Lmp1cy5ici9ub3RpY2lhcyszMjZMjZnZc) – Acesso em: 23 maio 2020.