



**ENFAM – ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE
MAGISTRADOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO PROFISSIONAL EM DIREITO**

**COOPERAÇÃO JUDICIÁRIA NO CONTEXTO DO ESTADO EM REDES
DOCENTE: Elayne da Silva Ramos Cantuária**

**A COOPERAÇÃO COMO ESTRATÉGIA DE EFICIÊNCIA DA
ADMINISTRAÇÃO JUDICIÁRIA:
O COMPARTILHAMENTO TEMPORÁRIO DE EQUIPES**

CLAUDIA CATAFESTA

Brasília, Distrito Federal
2021

*“O analfabeto do século XXI não será
aquele que não consegue ler e escrever,
mas aquele que não consegue aprender,
desaprender e reaprender”.*

Alvin Toffler

1. INTRODUÇÃO

O artigo 37 da Constituição Federal de 1988 arrola o princípio da eficiência dentre outros que regem a Administração Pública. Tal princípio impõe o dever de realização e entrega de um serviço jurisdicional de qualidade. Afinal, os integrantes do Poder Judiciário, sejam eles juízes ou servidores, são todos profissionais que estão a serviço do público e que servem à sociedade.

Mas, para que seja alcançada a tão almejada eficiência, é preciso que as unidades judiciárias contem com equipes, que estas sejam bem geridas e que os profissionais que prestam o serviço público estejam motivados e imbuídos do propósito da organização para a qual trabalham. E essa, também, é uma tarefa que compõe a gama de atribuições do magistrado contemporâneo.

Na comarca de entrância final de Londrina/PR, a maior comarca do interior do Estado do Paraná, o CEJUSC – Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania, importante unidade originada com o advento da Resolução nº 125/2010 do CNJ, conta apenas com uma técnica judiciária, na área administrativa, lotada naquela unidade. Saliente-se que a cidade de Londrina, segundo dados do IBGE¹, tem população estimada de quase 600.000 habitantes. Apesar da importância do setor e da necessidade de ampliação do número de servidores para realização das diversas atividades que se enquadram na atribuição do CEJUSC, não há perspectiva de nomeação de novos servidores pela administração do Tribunal de Justiça do Paraná, sendo este um problema existente em outras comarcas do Estado.

¹ Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pr/londrina/panorama>. Acesso em: 18 jul. 2021.

Não há previsão de realização de concurso público ou contratação de servidores para recompor o quadro defasado de profissionais do CEJUSC, o que torna o trabalho dessa unidade judicial ineficiente, tendo em vista que uma única servidora não é capaz de realizar todas as atividades e demandas exigidas de uma unidade como essa numa comarca do porte de Londrina/PR.

Por meio da Portaria nº 4108/2021 do NUPEMEC – Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos do TJPR, houve alteração do magistrado coordenador do CEJUSC e, no mapeamento inicial realizado, verificou-se represamento de processos sem movimentação adequada no CEJUSC PRO, desistência de conciliadores e mediadores e ausência de novas designações do quadro, não realização de concurso para contratação de estagiários, apesar da autorização do Tribunal de Justiça para a sua realização, ausência de atuação no CEJUSC PRE e CID, além de inúmeros processos administrativos paralisados no SEI, sem atendimento ou movimentação. Todas essas constatações evidenciam que o serviço prestado pelo CEJUSC aos jurisdicionados, na comarca de Londrina/PR, não atende ao comando constitucional inserido no artigo 37 da Constituição Federal de 1988.

Em contrapartida, a partir dos dados de distribuição de processos em trâmite na VACL – Vara de Adolescentes em Conflito com a Lei da comarca de Londrina/PR, referentes ao período compreendido entre março de 2020 (início do período da pandemia) e março de 2021, observou-se uma queda de cerca de 50% do volume de processos distribuídos no período². Importante destacar, contudo, que essa queda é atípica e, com o fim da pandemia, é possível que a distribuição de processos seja normalizada, uma vez que os serviços públicos e as escolas voltarão a atender normalmente, acarretando um aumento dos litígios que chegam ao Poder Judiciário, o que não autoriza a relotação de servidores dessa unidade.

A falta de equipe no CEJUSC e a ausência de previsão de recomposição do quadro de servidores naquela unidade, portanto, é um problema da administração judiciária, que está impedindo a entrega qualificada e célere da prestação jurisdicional à população londrinense e, ao final, o acesso à justiça. A partir dessa constatação, tem-se como hipótese que o compartilhamento temporário das equipes dessas duas unidades pode minimizar o problema e

² Dados obtidos pela autora em consulta à tabela de distribuições fornecida aos juízes da comarca todo início de mês, pelo sistema mensageiro de comunicação eletrônica de informações oficiais do Tribunal de Justiça do Paraná.

gerar impacto positivo na eficiência das unidades, motivando a presente proposta de intervenção.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo geral

O projeto tem por objetivo a realização de ato de cooperação entre duas unidades judiciárias da comarca de Londrina/PR, para fins de compartilhamento temporário de equipes de unidades judiciárias diversas, a fim de atingir os objetivos específicos adiante indicados.

2.2. Objetivos específicos

- Permitir, com o compartilhamento temporário de equipes, que o CEJUSC possa desenvolver as atividades que são de sua competência, garantindo acesso à justiça à população e agilidade na prestação jurisdicional;
- Adequar a força de trabalho entre unidades judiciárias no período da pandemia, estimulando a cooperação e colaboração entre os servidores do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, em atenção às Resoluções nº 240/2016 e nº 350/2020, ambas do CNJ;
- Investigar se a realização de atos cooperados para compartilhamento temporário de equipes revela-se uma solução eficaz para a administração judiciária, incentivando sua adoção, em caso positivo, em outras unidades judiciais da mesma comarca ou de comarcas diversas do Estado do Paraná.

3. JUSTIFICATIVA

Ao publicar a Resolução nº 240, em 9 de setembro de 2016, que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário, o Conselho Nacional de Justiça destacou que “[...] desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes nas pessoas, promover meios para motivá-las e comprometê-las e buscar a melhoria contínua do clima organizacional e da qualidade de vida são requisitos essenciais para o alcance dos objetivos da instituição”.

Os desafios do trabalho em equipe, amplificados pela necessidade de distanciamento social e adoção do teletrabalho obrigatório decorrentes da pandemia, exigiram ainda mais cooperação, compreendida na forma descrita no artigo 2º, inciso XII, da Resolução nº 240/2016 do CNJ. Além disso, a Resolução nº 350/2020 do CNJ, que estabelece diretrizes e procedimentos sobre a cooperação judiciária nacional entre os órgãos do Poder Judiciário e outras instituições e entidades, prevê, em seu artigo 6º, inciso XVIII, o “compartilhamento temporário de equipe de auxiliares da justiça, inclusive de servidores públicos”, com vistas à eficiência e celeridade do Poder Judiciário.

A partir dessas reflexões, justifica-se a realização do presente projeto de intervenção para que o princípio da eficiência da administração judiciária, prevista no artigo 37 da Constituição Federal de 1988, possa ser atingido. Sem gerar contratação e aumento da despesa pública por parte do Tribunal de Justiça do Paraná, o compartilhamento temporário de equipes tem a função de permitir que o CEJUSC possa contar com quadro de pessoal adequado e que a equipe da VACL possa cooperar e contribuir no período definido para o projeto, dada a redução temporária de distribuição de processos, com aquela unidade.

Saliente-se que ações inovadoras como a do presente projeto, que visa resolver problema de falta de servidores por meio de cooperação entre magistrados e servidores, está aliada ao propósito da Agenda 2030 da ONU, tendo o Poder Judiciário brasileiro se comprometido com os seus objetivos. Entre os 17 objetivos da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) está o objetivo 16, descrito como “Paz, Justiça e Instituições Eficazes”, visando “promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis” (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2015, n.p.).

O projeto prevê a cooperação judiciária nacional a partir do compartilhamento temporário de equipes visando à celeridade e eficiência das ações desempenhadas pelo CEJUSC, além de prestigiar a equipe da VACL com reconhecimento pelo seu ato de

colaboração, que poderá inspirar outros servidores, fomentando os princípios das Resoluções nº 240/2016 e nº 350/2020 do CNJ.

Espera-se, com essas ações, que a servidora do CEJUSC e aquela unidade recebam o apoio e colaboração de uma equipe qualificada e disponível para a cooperação, além de reverter positivamente para os jurisdicionados, que serão atendidos com mais agilidade e presteza. Após a intervenção e monitoramento das ações, pretende-se verificar se o projeto tem potencial para ser replicado e se é uma estratégia eficiente para a administração judiciária estadual.

4. REFERENCIAL TEÓRICO

A juíza federal Ana Cristina Monteiro de Andrade Silva (2020, pp. 20-21), do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, reforça algo que anda esquecido em tempos de metas, números, aferição de produtividade, quantidade de atos processuais produzidos:

As pessoas são o maior patrimônio de uma instituição e são justamente elas que promovem as mudanças. A Justiça é muito mais do que leis, processos, computadores, prédios ou documentos. A Justiça é feita de pessoas. Portanto, se se deseja aprimorar a Administração Judiciária, será necessário aprimorar o modelo de Gestão de Pessoas no Poder Judiciário.

Para além dos números, é preciso um olhar do gestor para as pessoas que compõem as equipes, ao passo que uma gestão eficiente pode transformar “[...] uma unidade judiciária problemática em um exemplo a ser seguido, criando ambiente de motivação e propício para a conquista de resultados” (HADDAD; PEDROSA, 2017, p. 36). Em unidades jurisdicionais em que há observância de princípios da administração, clareza de objetivos e metas, além de uma liderança bem exercida, os resultados esperados são: eficiência, presteza, agilidade, celeridade, satisfação do destinatário da prestação jurisdicional, leveza e felicidade dos servidores.

Compete ao gestor, portanto, o papel de influenciar sua equipe e satisfazer as necessidades dos liderados, em busca do atingimento dos objetivos da organização. A biologia e a neurociência têm demonstrado o poder da interação e o impacto das relações sociais e de

relacionamentos saudáveis, baseados na confiança, para a felicidade e o bem-estar. Ao tratar sobre inteligência social, GOLEMAN (2019, p. 41) defende que a existência de interações harmônicas entre os seres humanos “vai muito além de fugazes momentos de alegria”. Quando as pessoas estão conectadas, “podem ser mais criativas juntas e mais eficientes na tomada de decisões”.

O gestor, portanto, deve estar atento às pessoas que integram as equipes de trabalho e verificar de que forma pode proporcionar ações de cooperação e colaboração para fomentar, inclusive, bem-estar no trabalho, que é revertido em melhora da qualidade da equipe.

Registre-se que a Resolução nº 350 do CNJ, que estabelece diretrizes e procedimentos sobre a cooperação judiciária nacional entre os órgãos do Poder Judiciário e outras instituições e entidades tem, em seus pilares de sustentação, o princípio constitucional da eficiência da administração pública, aplicável à administração judiciária, e a importância do processo de desburocratização do serviço público nacional, instituído pela Lei nº 13.726/2018. Além disso, o princípio da duração razoável do processo, constante no artigo 5º, inciso LXXVIII, da Constituição Federal de 1988, também justifica a realização de atos de cooperação entre juízes.

Os instrumentos de desburocratização e diminuição do formalismo exacerbado visam otimizar a interação entre juízes para promover eficiência do Poder Judiciário (ARAGÃO, 2020). Aliado à desburocratização, está o modelo cooperativo de gestão já incorporado à iniciativa privada e que encontra amparo na disciplina introduzida pela Resolução nº 350 do CNJ. Para que ele seja possível na gestão de pessoas e processos, no âmbito do Poder Judiciário, é necessária mudança de paradigma e nova compreensão sobre comunidades de trabalho, que devem agir motivadas pelo desejo de atingir eficiência e qualidade de maneira irmanada (TEIXEIRA et al. 2011, p. 15):

Em outras palavras, o sucesso na gestão da cooperação parece ser condicionado pelo estabelecimento de condições motivacionais adequadas. Essas condições são vinculadas ao consenso em relação aos fins a atingir, à existência de interesses comuns, à confiança recíproca dos atores, à elaboração participativa de um conjunto de regras, a um acordo sobre o modo de coordenação das ações etc. Políticas que tendem a restringir ou conter a diversidade comportamental ou, possivelmente, as liberdades individuais conduzem a organizações em que a cooperação é mais difícil de ser intensificada, principalmente frente às características das novas gerações de trabalhadores.

Por meio da flexibilização de algumas rotinas e formas de atuar, com estruturas menos hierárquicas e mais horizontais, é possível conquistar maior eficiência, o escopo maior da atuação do Poder Judiciário.

5. LOCAL DA PESQUISA

A pesquisa ação será executada nas unidades judiciárias CEJUSC – Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania e VACL – Vara de Adolescentes em Conflito com a Lei, ambas da comarca de Londrina/PR.

6. PÚBLICO ALVO

O público alvo direto é constituído pelos servidores e magistrados das duas unidades judiciárias (CEJUSC e VACL), que compartilharão temporariamente as equipes. Já o público alvo indireto, ou seja, aquele que pode ser influenciado ou sensibilizado pelas ações desenvolvidas no projeto, é composto pelos usuários do CEJUSC, sejam eles demais magistrados da comarca, advogados e jurisdicionados.

7. COOPERAÇÃO JUDICIÁRIA, INTERFACES E PARCERIAS

A cooperação judiciária objeto desse projeto de intervenção, consistente no compartilhamento temporário de equipes de duas unidades judiciárias distintas, não demanda outras parcerias, uma vez que ocorrerá no âmbito interno do Poder Judiciário.

Como interface, há necessidade de esclarecer a proposta para o Departamento de Recursos Humanos do Tribunal de Justiça do Paraná, a fim de que possa promover a habilitação dos servidores para que possam ter acesso aos sistemas eletrônicos que permitam o exercício das funções específicas de cada unidade judiciária (Projudi, SEI, SAU, Hércules, mensageiro, e-mail institucional, entre outros).

Além disso, por se tratar de inovação dentro da administração judiciária, haverá necessidade de sensibilização e orientação da comunidade jurídica em relação à intervenção, podendo ser celebrada capacitação de servidores e magistrados pela EJUD – Escola Judicial do Paraná.

8. METAS

O projeto visa permitir ao CEJUSC a adequação temporária da força de trabalho, consistente no aumento do número de servidores para resolver, de forma momentânea, o problema gerado pela falta de recomposição da equipe até que haja regularização por parte do Tribunal de Justiça do Paraná. O projeto será desenvolvido durante o período inicial de 06 (seis) meses, com início no mês de maio de 2021, podendo ser prorrogado caso se revele adequado e necessário.

As metas a serem alcançadas consistem em imprimir maior celeridade e eficiência ao setor, por meio de ações envolvendo os seguintes aspectos:

a) CEJUSC PRO:

- Imprimir maior agilidade aos processos que aguardam atuação do setor;
- Abertura de processo de seleção e contratação de 8 vagas de estagiários que não foram preenchidas por ausência de tempo da servidora para realizar a tarefa;
- Abertura de processo de seleção de conciliadores remunerados para aumentar o número de audiências que poderão ser designadas;
- Realização de capacitação de servidores para atuarem como mediadores, permitindo, da mesma forma, maior número de audiências possíveis de serem realizadas.

b) CEJUSC PRE:

- Realizar movimentação de processos represados e paralisados no Projudi (CEJUSC PRE, CEJUSC PRE Virtual, CEJUSC PRE Fazenda Pública e CEJUSC PRE Casa Fácil);
- Articulação e parceria com universidades locais para atuação em maior abrangência do CEJUSC PRE;
- Retomada de parcerias já existentes com PROCON, UEL e COHAPAR.

c) CEJUSC CIDADANIA

- Retomada das atividades envolvendo Justiça Restaurativa e projetos;
- Articulação para abertura de novos cursos de formação de facilitadores de círculos de construção de paz;
- Ampliação do atendimento ao público excluído digitalmente.

9. METODOLOGIA APLICADA AO PLANO DE AÇÃO

Após o diagnóstico da realidade das duas unidades judiciárias explicitadas na justificativa contida no item 3 desse projeto, foi realizado um diálogo com a equipe da VACL, a fim de que informassem seu interesse e desejo em participar do projeto de intervenção, consistente no compartilhamento temporário de equipes. De igual modo, houve contato com a servidora do CEJUSC, a fim de que também indicasse seu desejo em aderir aos atos cooperados.

Demonstrada a voluntariedade de ambas as equipes, os magistrados das unidades foram informados e se dispuseram ao compartilhamento das equipes. Em seguida, foram necessárias reuniões e consultas à 2ª Vice-Presidência do Tribunal de Justiça do Paraná, local em que são realizadas as deliberações envolvendo os CEJUSCs no Estado, e com o Departamento de Recursos Humanos do mesmo tribunal, para fins de verificar a viabilidade operacional e técnica do projeto e do compartilhamento de equipes.

Com as respostas afirmativas de todos os setores, houve a realização de reunião de integração entre as equipes, a fim de que fossem orientadas em relação às especificidades, objetivos e alcances da cooperação judiciária, originando-se reuniões subsequentes para planejamento das ações por meio da metodologia 5W2H. Dessa forma, foram elencadas

diversas ações, algumas urgentes e outras a serem desenvolvidas durante o período de duração da intervenção, e os responsáveis pela sua execução, conforme diagnóstico que integra o presente projeto como anexo.

Saliente-se que, por conta do teletrabalho obrigatório, as reuniões estão sendo realizadas integralmente no formato virtual, facilitando a comunicação entre as equipes e permitindo ampla participação para construção conjunta de soluções e mapeamento de desafios a serem superados.

Pretende-se, no mês de setembro de 2021, quando o projeto já estará em execução há cinco meses, produzir relatório diagnóstico e verificar a necessidade de prorrogação da cooperação. Isso será realizado por meio de avaliação qualitativa, por meio de formulário *survey* com questões estruturadas, com o propósito de verificar a percepção de servidores e magistrados cooperantes, além de avaliação quantitativa do número e impacto de ações desenvolvidas no período.

Além disso, outra metodologia que será utilizada será o apontamento de elogio funcional na ficha dos servidores cooperantes, a fim de estimulá-los e reconhecer seu engajamento na iniciativa.

10. PLANO DE AÇÃO E ATIVIDADES

A intervenção teve início com a publicação de uma portaria conjunta de atos cooperados entre os magistrados responsáveis pelo CEJUSC e pela VACL, apresentada no anexo 2 deste projeto, com vigência definida de 6 (seis) meses. Com a assinatura do ato de cooperação, o documento foi encaminhado ao Tribunal de Justiça, via SEI, para aprovação pela administração e permissão de acesso, dos servidores, aos diversos sistemas eletrônicos do CEJUSC.

Ato contínuo, as equipes, reunidas, utilizaram a metodologia 5W2H para definição do plano de ação, a fim de atingir as metas estipuladas no projeto, definindo ações, responsáveis e prazos para a sua execução. A especificação das ações e atividades que serão desenvolvidas estão no cronograma que adiante será detalhado no item 12 deste projeto.

11. RECURSOS

Não haverá necessidade de recursos materiais para a execução do projeto, uma vez que os servidores utilizarão a mesma estrutura de trabalho que já utilizam até o momento. Em relação aos recursos humanos, considerando que o projeto tem por foco o compartilhamento temporário de equipes, a atuação conjunta e colaborativa dos servidores não demandará aumento do quadro de profissionais. A contratação de estagiários e novos conciliadores/mediadores já fazia parte do orçamento do CEJUSC e não estava sendo observada por falta de tempo da servidora em organizar essa tarefa.

Em síntese, o projeto não envolve recursos materiais ou humanos excedentes.

12. CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO

ESPECIFICAÇÕES	MAIO 2021	JUN 2021	JUL 2021	AGO 2021	SET 21	OUT 21
Reuniões entre as equipes para apresentar a proposta						
Reuniões com o TJPR para verificar viabilidade do projeto						
Elaboração do ato de cooperação						
Sensibilização sobre as especificidades e objetivos do projeto de intervenção						
Planejamento de ações utilizando a metodologia 5W2H						
Realização de ações administrativas para contratação de estagiários e mediadores						
Andamento de processos represados no Projudi						

Retomada das ações envolvendo Justiça Restaurativa e parcerias com instituições						
Realização de novos cursos de mediadores e facilitadores						
Monitoramento e replanejamento de ações						
Diagnóstico para definição de necessidade de prorrogação do projeto						

* Cronograma sujeito à alteração e adequação.

13. AVALIAÇÃO DO PROJETO DE INTERVENÇÃO

O projeto será avaliado por meio dos indicadores já identificados no item 8, com a verificação do atingimento das metas identificadas no planejamento da cooperação. Além disso, haverá monitoramento constante das ações, por meio de registro e documentação de todos os atos que serão realizados pela equipe da VACL em atuação no CEJUSC, além de verificação de existência de aumento e qualidade do número de audiências, sessões de mediação e círculos restaurativos realizados pelo CEJUSC.

Também serão mapeadas as ações de desjudicialização relativas à melhoria do CEJUSC PRE e CEJUSC CID, bem como avaliação de percepção, por meio de metodologia qualitativa com aplicação de formulário *survey*, dos envolvidos no projeto e do impacto gerado pela intervenção, inclusive para aferir a necessidade de sua prorrogação e continuidade.

Por fim, como última avaliação que se pretende com o projeto, é identificar se a estratégia objeto da presente intervenção é capaz de gerar eficiência da administração judiciária e, caso constatada, apresentar ao Tribunal de Justiça o projeto e o seu resultado como forma de estimular a adoção de práticas semelhantes em outras unidades judiciárias e comarcas, dada a inexistência de custos aos cofres públicos.

14. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A busca da eficiência da administração pública prevista no artigo 37 da Constituição Federal de 1988 é um dever de todos os integrantes do Poder Judiciário, neles incluídos desde a alta cúpula da administração dos tribunais até os estagiários que desempenham suas funções nas unidades judiciais. As Resoluções nº 240/2016 e nº 350/2020 do CNJ inovam ao introduzir conceitos de colaboração e cooperação no serviço público judiciário, apresentando-se como normativas que partem do pressuposto de mudança cultural e paradigmática para serem acolhidas e aplicadas.

É oportuno destacar que a função do juiz tem-se modificado contemporaneamente. Além da função judicante, consistente em despachar, proferir sentenças e presidir audiências, o juiz tem um papel importante de gerir unidades jurisdicionais e pessoas, devendo estar atento à necessidade de adotar práticas inovadoras e que permitam a entrega da prestação jurisdicional à população de forma qualificada e célere, sendo essa uma das missões do Poder Judiciário, que tem por dever prestar serviço de qualidade e eficiência.

Por meio da identificação do problema, da justificativa apresentada e dos objetivos pretendidos pelo presente projeto de intervenção, foi possível estabelecer as metas, planos de ação, cronograma de execução das atividades e definir metodologia e sistema de avaliação das estratégias adotadas, visando à verificação de confirmação ou refutação da hipótese geradora da presente proposta, que consiste em garantir eficiência ao CEJUSC Londrina/PR por meio do compartilhamento temporário de equipes entre essa unidade e a VACL da mesma comarca.

Assim, o projeto já está em execução e monitoramento das ações, materializado por meio do ato normativo de cooperação e do primeiro diagnóstico das ações desenvolvidas, que acompanham o projeto como anexos, tendo por propósito garantir a razoável duração do processo, a efetividade e a eficiência da prestação jurisdicional.

Ao final do prazo estipulado para a execução do projeto de intervenção e com base nas avaliações que serão realizadas, pretende-se investigar se a cooperação consistente em compartilhamento temporário de equipes é adequada para os fins a que se propôs. Em caso positivo, o resultado da intervenção será apresentado ao Tribunal de Justiça do Paraná para ampla divulgação e replicação em outras unidades judiciárias do Estado, visando à qualidade e à efetividade dos serviços prestados pelo Poder Judiciário.

15. REFERÊNCIAS

ARAGÃO, Nilsiton Rodrigues de Andrade. **Fundamentos da cooperação judiciária nacional**. Revista Eletrônica de Direito Processual, v. 21, n. 3, p. 450-474, 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 125**, de 29 de novembro de 2010. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasil: Conselho Nacional de Justiça, 2010. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/156>. Acesso em: 15 jul. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 240**, de 9 de setembro de 2016. Dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário. Brasil: Conselho Nacional de Justiça, 2016. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/atos-normativos?documento=2342>. Acesso em: 15 jul. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 350**, de 27 de outubro de 2020. Estabelece diretrizes e procedimentos sobre a cooperação judiciária nacional entre os órgãos do Poder Judiciário e outras instituições e entidades, e dá outras providências. Brasil: Conselho Nacional de Justiça, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3556>. Acesso em: 15 jul. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Plataforma Emergencial de Videoconferência para Atos Processuais**. <https://www.cnj.jus.br/plataforma-videoconferencia-nacional/>. Acesso em: 15 jul. 2021.

DIDIER JR., Fredie. **Cooperação judiciária nacional** – esboço de uma teoria para o direito brasileiro. Salvador: Juspodivm, 2020.

FEFERBAUM, Mariana; QUEIROZ, Rafael Mafei Rabelo (Coords.). **Metodologia da pesquisa em direito: técnicas e abordagens para elaboração de monografias, dissertações e teses**. 2ª edição. São Paulo: Saraiva, 2019.

GOLEMAN, Daniel. **Inteligência social: A ciência revolucionária das relações humanas**. Tradução de Renato Marques. Rio de Janeiro: Objetiva, 2019.

HADDAD, Carlos Henrique Borildo; PEDROSA, Luis Antônio Capanema. **Manual de Administração Judicial: enfoque conceitual**. Volume 1. Florianópolis: Tribo da Ilha, 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Os 17 objetivos do desenvolvimento sustentável**. 2015. Disponível em: <http://www.agenda2030.com.br/ods/16/>. Acesso em: 15 jul. 2021.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 24ª edição. São Paulo: Cortez, 2016.

SILVA, Ana Cristina Monteiro de Andrade. **Gestão de pessoas no setor público: uma experiência do Poder Judiciário**. Curitiba: Alteridade Editora, 2020.

TEIXEIRA, Francisco Lima Cruz; HASTERNREITER FILHO, Horário; PIRES, Ana Maria de Brito; OLIVEIRA, Sérgio Goés. Cooperação em Tempos de Mudanças Organizacionais e Tecnológicas. In: III Encontro de Gestão de pessoas e Relações de Trabalho. 3, 2011, João Pessoa. Trabalhos Apresentados. João Pessoa, Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2014. p. 1-14. Disponível em: http://anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MTM5MzY=. Acesso em: 27 ago. 2021.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARANÁ. **Decreto Judiciário nº 161, de 16 de março de 2020 – DM**. Dispõe sobre a prevenção ao Coronavírus (COVID-19) no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Paraná. Disponível em: <https://www.tjpr.jus.br/documents/18319/33666028/03+-+Decreto+Judici%C3%A1rio+n%C2%BA+161-2020+%E2%80%93+suspens%C3%A3o+das+sess%C3%B5es+presenciais+por+14+dias%2C+autoriza%C3%A7%C3%A3o+para+a+realiza%C3%A7%C3%A3o+do+teletrabalho+e+outras+determina%C3%A7%C3%B5es.pdf/fcdfca9f-dd92-bdf4-a06a-ae5eca96eff>. Acesso em: 15 jul. 2021.

16. ANEXOS

16.1. Portaria de atos de cooperação entre CEJUSC e VACL de Londrina/PR.

16.2. Diagnóstico das ações iniciais e planejamento já obtidos até o dia 01 de julho de 2021.