

Artigo

**ADVOGADO TELETRABALHADOR E AS AUDIÊNCIAS VIRTUAIS NO PROCESSO
TRABALHISTA: ESTUDO DE CASO**

TELEWORK ATTORNEY AND VIRTUAL HEARINGS IN THE LABOR PROCESS: CASE STUDY

Daniela Kojiio Nobre¹

Juliana Wülfing²

RESUMO

Este trabalho teve como temas o advogado teletrabalhador e as audiências virtuais do Processo do Trabalho. Assim, aplicando-se o método indutivo, teve como objetivo verificar se as audiências virtuais trabalhistas estão adequadas para a atuação do advogado teletrabalhador, com base em estudo de caso. Sendo que este estudo se mostra pertinente tendo em vista a importância das audiências virtuais para a prática da advocacia moderna, em especial com a ocorrência da COVID-19

Palavras chave: Advogado; Teletrabalhador; Processo Trabalhista; Estudo de Caso.

ABSTRACT

This work had as its themes the teleworker lawyer and the virtual hearings of the Labor Process. Thus, applying the inductive method, the objective was to verify if the virtual labor hearings are suitable for the performance of the teleworker lawyer, based on a case study. Since this study is relevant in view of the importance of virtual hearings for the practice of modern law, especially with the occurrence of COVID-19

Keywords: Lawyer; Teleworker; Process labor; Case study.

1. INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho adquire importância fundamental na vida das pessoas, especialmente na sociedade contemporânea.

Assim, buscou-se neste artigo, por meio de estudo de caso, analisar os temas: Advogado teletrabalhador e audiências virtuais do Processo do Trabalho. Note que esta temática se faz ainda mais relevante com o advento da COVID-19, uma vez que este evento que propiciou alterações no formato em que estas tiveram que ser realizadas.

¹ Bacharela em Relações Internacionais pela Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Bacharela em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC -E-mail: dknobre@gmail.com

² Professora Adjunta III, lotada no Departamento de Direito da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Doutorado em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Mestrado e Graduação em Direito pela Universidade do Vale dos Sinos – UNISINOS. E-mail: julianawulfing@yahoo.com.br

Com isso, o problema da pesquisa foi verificar se as audiências virtuais trabalhistas estão adequadas para a atuação do Advogado teletrabalhador. Para tanto, foram colhidas opiniões de Advogados teletrabalhadores, a partir de um questionário, que expuseram a realidade da prática trabalhista, em relação às audiências virtuais.

O problema da pesquisa é compreender como a Justiça do Trabalho (JT) realizaria tais modificações nas audiências virtuais. A hipótese básica é de que o Advogado teletrabalhador seria melhor acolhido a partir alterações realizadas administrativamente pela JT, Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e Conselho Nacional da Justiça (CNJ) e também a Reforma Trabalhista.

O ineditismo deste trabalho decorre do contexto pandêmico, em que os Advogados precisam rapidamente se adequar aos novos formatos de teletrabalho. É inédito próprio estudo de caso, por se tratar de um questionário único e também por ser uma evidência concreta sobre a realidade.

E a justificativa deste trabalho se dá pela urgência de se obter resultados sobre a utilização de meio teleinformáticos nas audiências trabalhistas. Estudos concretos, como este, dão embasamento para que Advogados consigam pleitear melhores condições de exercer o seu ofício.

O trabalho foi desenvolvido em 03 (três) tópicos. Desta maneira, no segundo tópico foi estudado o Advogado de sujeito de Direito do Processo do Trabalho a empregado. Já o terceiro tópico tratou do teletrabalho no Processo do Trabalho e nas relações com as partes. Enquanto isso, o quarto tópico teve como tema os regulamentos administrativos elaborados pela JT.

Por fim, é necessário observar que a pesquisa foi desenvolvida com base no método de abordagem indutivo, método de procedimento monográfico e com técnicas de pesquisa em fontes documentais e bibliográficas.

2. ADVOGADO: DE SUJEITO DE DIREITO DO PROCESSO DO TRABALHO A EMPREGADO

O Advogado é um dos pilares da justiça pois atua criando um elo entre a parte que precisa ter o seu direito assegurado e os outros pilares da justiça, quais sejam: o Poder Judiciário e o Ministério Público.

Com isso, o Advogado busca defender e resolver as lides processuais, logo, são importantes para a manutenção de uma sociedade pacífica e segura. Dentro disso, faz-se imperioso entendê-lo como sujeito de direitos.

2.1 ADVOGADO COMO SUJEITO DO DIREITO DO PROCESSO DO TRABALHO

O Advogado, como sujeito processual do Processo do Trabalho, pode representar tanto o Autor do processo, que é chamado de Reclamante, quanto o Réu, que é denominado de Reclamado. Assim, tanto o Empregado quanto o Empregador, para serem representados no Processo do Trabalho, devem constituir um Advogado por meio de procuração, que será juntada aos autos. Dentre as formalidades necessárias, a procuração deve ser efetivada através de registro em ata de audiência a partir de requerimento verbal do advogado interessado e com a anuência da parte representada. De outro lado, no que tange os dissídios coletivos, a assistência do advogado é facultativa e prescinde das formalidades acima descritas.

Note que os honorários devem ser levantados em nome do advogado e não em nome da sociedade; num segundo caso (ii) a procuração é outorgada ao advogado, com indicação da sociedade à qual faça parte, desta forma os honorários de sucumbência podem ser levantados pela sociedade de advogados. Veja que a carga tributária final, neste caso, é menor do que aquela aplicável ao profissional autônomo.

Por fim, denota-se que advogado é a aquele que participa do processo com parcialidade, tendo interesse no resultado do julgamento que seja mais satisfatório a seu cliente. Sendo sujeito parcial do contraditório, ele é quem toma iniciativa para instaurar uma lide processual, especialmente nos casos em que se exige a sua participação, ou pode ser chamado a intervir em processo já existente, que foi impulsionado pelo próprio interessado. Mesmo que a sua atuação no Processo do Trabalho já esteja discriminada em lei, é importante observar outros aspectos jurídicos que permeiam este profissional, especialmente no que tange a sua posição como empregado e seu trabalho intelectual e científico.

2.2 ADVOGADO EMPREGADO

A noção do advogado empregado está disciplinada nos artigos 18 a 21, do Estatuto da Advocacia da OAB, que estabelece inicialmente a independência profissional inerente a advocacia, especialmente na não obrigação de prestação de serviços profissionais de interesse pessoal dos empregadores, fora da relação de emprego. No artigo 19 é estabelecido que o salário mínimo será fixado por sentença normativa, salvo se ajustado em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Primordialmente foi analisado neste trabalho o Estatuto da OAB pois possui uma proteção jurídica específica para a carreira advocatícia, isto posto, a CLT será fonte subsidiária, naquilo em que não divergir com esses artigos. Nesse sentido, o art. 2º. da CLT reúne os pressupostos do que é ser empregador e o art. 3º. da CLT reúne os pressupostos do que é ser empregado: empregador é uma empresa, que pode ser exercida de maneira individual, nos casos em que o empresário individual exerce em nome próprio a atividade empresarial, ou de maneira coletiva, em que o empresário coletivo, exerce em nome da sociedade empresária, ainda que haja 02 (dois) ou mais sócios, a responsabilidade é limitada ao capital social.

Mas, independentemente do formato, empregador é aquele que assume os riscos da atividade econômica e admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. São equiparáveis, apenas para estabelecer uma relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Agora, no artigo 3º., da CLT, é estabelecido a noção de empregado, que nada mais é do que pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste empregador e mediante salário, não podendo haver distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador e muito menos de trabalho intelectual, técnico e manual.

Existe então a figura do advogado empregado³. Numa ótica do Direito do Trabalho, a Relação de Emprego entre o advogado e o seu empregador compreende a prestação de serviços de natureza não eventual, sob dependência e mediante o pagamento regular de salário. Numa empresa, fica evidente os elementos que caracterizam essa relação, como a pessoalidade, o salário fixo, a subordinação jurídica, exteriorizada pelas petições produzidas e solicitações

³ É importantíssimo ressaltar que sem a subordinação jurídica, não haverá a caracterização do vínculo de emprego, e por isso o advogado será considerado apenas um prestador de serviços e não um empregado. O Estatuto da OAB, estabelece no artigo 18 o respeito que esse ofício intelectual deve receber, mais precisamente no seu parágrafo único pontua a possibilidade de rejeitar a prestação de serviço que esteja relacionada ao interesse pessoal dos empregadores, especificamente se não estiver compreendido na relação de emprego.

correspondidas, prazos cumpridos em dia, pela correção de minutas processuais redigidas e pelas reuniões realizadas.

Tendo em vista que o advogado é um trabalhador intelectual, pode exercer suas atividades na condição de empregado, contratado para atender os serviços internos da empresa, ainda que não tenha horário fixo, podendo ser chamado a qualquer momento e devendo permanecer à disposição da empresa pelo tempo necessário. Seu ofício carrega uma jornada de trabalho flexível, característico de um profissional liberal, nomenclatura este conforme anexo da CLT, no quadro a que se refere o artigo 577 da CLT, que considera como grupos da CNPL os advogados, médicos, engenheiros, professores, dentre outros. Mesmo que o empregador não se utilize desses serviços constantemente, o vínculo empregatício persistirá, pois continua será a possibilidade de o profissional receber encargos, de modo que, mesmo nesses períodos, o advogado estará à disposição do empregador.

Porém, existe implicações específicas no que tange a produção intelectual deste trabalhador intelectual, e que merece uma pontuação especial que já está previsto em legislação esparsa.

2.2.1 ADVOGADO EMPREGADO E O DIREITO A PROPRIEDADE INTELECTUAL

De acordo com a Lei de Direitos Autorais (LDA), Lei 9.610/98, na hipótese de não estar caracterizada a relação de emprego, como seria o caso de um advogado autônomo ou para a contratação de prestação de serviços num escritório, os direitos patrimoniais da obra pertencerão ao criador da obra. Porém, se tratando do advogado empregado, a previsão em lei resguarda a propriedade do empregador.

É possível que o contrato de trabalho estabeleça os limites dos direitos autorais quando colocado em seu objeto os direitos de comercialização, publicação e reprodução, mas, para além da previsão contratual, o ideal é que a produção intelectual seja registrada desde o início das atividades.

É evidente que as peças processuais, assim como pareceres jurídicos, já podem vir com uma marca d'agua ou outra referência que o empregador estipule, mas na produção de artigos científicos, é interessante colocar na nota de rodapé se houve algum tipo de financiamento específico ou garantia contratual do empregador.

Logo, é possível estabelecer que, dentre as espécies de bens intelectuais, o produto feito pelo advogado empregado é um bem de criação, e que não se trata de mera mercadoria, mas sim um direito pessoal com repercussões patrimoniais, e que englobam direitos morais e materiais sobre seu uso indevido.

Em síntese, este tópico demonstrou que, além dos direitos e deveres do advogado, existe uma preocupação com que se produz intelectualmente, pois uma vez utilizado nestes meios teleinfomáticos, a informação pode se perder ou ser usada por outro. Não é qualquer criação feita pelo empregado que pertence ao empregador, a obra criada deve estar vinculada a função ao qual o empregado foi contratado, ou seja, não se inclui aquilo que extrapolou a relação de emprego. Um exemplo seria os artigos que os advogados publicam no site do escritório e que, sendo eles os produtores de propriedade intelectual que beneficiam a empresa, eles é quem deveriam ser remunerados por esta produção específica. Assim, buscando melhor elucidar o tema, o próximo tópico tratará do teletrabalho.

3. TELETRABALHO: NO PROCESSO DO TRABALHO E NA RELAÇÃO COM AS PARTES

Na contemporaneidade, as relações humanas tendem a ser passageiras, surgem e desaparecem em um relampejar. O Direito não ignora essa realidade, sob pena de não cumprir sua função, que é manter a ordem jurídica.

Contudo, no Direito do Trabalho, a efemeridade das relações humanas se transmite através das Relações de Emprego⁴, que são cada vez mais flexíveis, mutáveis, instáveis. Dentro desta seara, as tecnologias de comunicação e informação revolucionaram o modo de trabalhar, permitindo o surgimento do teletrabalho⁵.

3.1 O TELETRABALHO

Os Séculos IX e XX foram os constituidores da Revolução Industrial e, com ela, desenvolveu-se crescentes demandas de consumidores, o que aumentou a competitividade global, impulsionada pelo desenvolvimento de novas tecnologias (luz elétrica, motores, *internet*). De outro modo a ordem econômica refletiu essa rapidez e agilidade através da incorporação de modos de prestação de serviço remotos.

Sendo assim, o teletrabalho, ganhou espaço, até mesmo no âmbito científico, ao ser estudado por Norbert Wiener e Joel Kugelmann, autores pioneiros no tema, que abordaram as primeiras formas de flexibilização do trabalho (no modelo neoliberal) e criaram a primeira concepção desta modalidade de trabalho. (WÜLFING, 2014, p. 20-21)

Buscando reafirmar que o teletrabalho, previsto no artigo 75-A e seguintes da CLT, é uma relação de emprego por cumprir os requisitos de subordinação, onerosidade, não eventualidade, pessoa física/pessoalidade e alteridade é preciso trazer algumas pontuações doutrinárias. Delgado (2019, p. 353) conceitua a subordinação estrutural, na qual o teletrabalhador se encaixa, por se tratar de uma forma de subordinação indireta, que ocorre a distância, com o uso dos meios telemáticos e informatizados, e que não cumpre necessariamente as características da subordinação clássica, na figura do empregador que observar pessoalmente e diretamente o seu empregado.

Dentro desta perspectiva, o Advogado empregado é aquele que exerce sua atividade permeadas pelos requisitos da Relação de Emprego. Observa-se que o requisito mais importante é o da subordinação, que no caso do teletrabalho, perfaz-se pelos meios telemáticos e informatizados.

Note que seria desnecessária uma regulamentação mais detalhada do teletrabalho, exceto o acréscimo de direitos materiais específicos, como está ocorrendo com a tramitação da MP n°

⁴ Relação de Trabalho é o gênero que tem como espécie: autônomo, eventual, cooperado, estagiário, avulso, servidor público, entre outros e, a Relação de Emprego. Sendo que somente a Relação de Emprego comporta o empregado e o empregador, sendo que é regida pela CLT e pelos Direitos Sociais previstos na Constituição de 1988 e, é onde existe o vínculo de emprego.

⁵ O teletrabalho tem como conceito “[...] o de uma atividade de produção ou de serviço que permite o contato a distância entre o apropriador e o prestador da energia pessoal. Desse modo, o comando, a execução e a entrega do resultado se completarão mediante o uso da tecnologia da informação, sobretudo a telecomunicação e a informática, substitutivas da relação humana direta[...]” (RODRIGUES PINTO, 2007, p. 133). Ainda, o Poder Executivo editou a MP n°. 1.108/22, que regulamenta o teletrabalho e que também muda as regras o auxílio refeição. De acordo com a MP, o auxílio refeição deve ser destinando exclusivamente ao pagamento de refeição em restaurantes ou de gênero alimentícios comprados no comércio. Além de ser uma medida favorável para as empresas pois implica em menor tributação, existe a proibição de que as empresas possam receber descontos na contratação de empresas fornecedoras de tíquetes alimentação. (Agência Câmara de Notícias, 2022).

1.108, de 25 de março de 2022. A atual ordem jurídica trabalhista brasileira possui condições de disciplinar as lides oriundas desta modalidade. Logo, no próximo tópico estudar-se-á o advogado teletrabalhador e a relação com as partes.

3.2 ADVOGADO TELETRABALHADOR E A RELAÇÃO COM AS PARTES

Apesar de estarmos trabalhando a figura do Advogado teletrabalhador, é imprescindível pontuar que o ofício clássico do Advogado é, por vezes, representado através de tarefas presenciais, conforme estabelece as passagens do Estatuto da Advocacia e da OAB a seguir.

A Lei n°. 8.906/1994, artigo 7º., inciso VI, alínea 'c', define que é direito do Advogado ingressar livremente em qualquer edifício ou recinto em que funcione repartição judicial ou outro serviço público onde deva praticar atos, colher provas ou informações úteis ao exercício da atividade profissional, dentro do expediente ou fora dele, e ser atendido, desde que se ache presente qualquer servidor ou empregado.

E também, conforme artigo 7º., inciso VI, alínea 'b', é direito do Advogado ingressar livremente nas salas e nas dependências de audiências, de secretarias, de cartórios, de escritórios de justiça, de serviços notariais e de registro, e, no caso de delegacias e prisões, fazê-lo mesmo fora da hora de expediente e independentemente da presença de seus titulares.

Assim, é verificado que, no que tange a relação com as partes, especialmente se tratando dos clientes, a eficiência desta modalidade de serviço à distância pode ser caracterizada como de alta performance ainda que não tenha os benefícios de um atendimento presencial e deve ser acompanhada de remuneração adequada e correta interpretação dos institutos de sobreaviso e prontidão, para que o Advogado teletrabalhador seja corretamente valorizado em seu ofício.

Agora, buscando compreender os espaços que devem ocupar o Advogado teletrabalhador no processo do trabalho, é notório que as audiências virtuais são um momento em que a sua especialidade fica ainda mais evidente pois o uso de meios teleinformáticos nestes procedimentos é um pré-requisito básico para uma atuação eficaz.

3.3 ADVOGADO TELETRABALHADOR E O PROCESSO DO TRABALHO

No Processo do Trabalho o direito de ação é um direito fundamental que garante ao seu titular o poder de acessar os tribunais. Processo é uma relação jurídica, indispensável à função jurisdicional com o objetivo de eliminar conflitos

Para o Advogado teletrabalhador, independentemente do tipo ação, seja sob o rito ordinário, sumário ou sumaríssimo existe alguns atos que são de praxe, como a juntada da contestação trabalhista, conforme o artigo 847 da CLT, que corresponde ao ato processual pelo qual o réu impugna as alegações da petição inicial. Este é o tipo de peça responsável por apresentar a defesa do réu e debater os argumentos apresentados pela parte autora. Porém, além da postulação de peças processuais, que são muitas vezes feita de maneira eletrônica, é difícil estabelecer em quais momentos haverá a obrigatoriedade da presença do Advogado, seja teletrabalhador ou não, uma vez que após o contexto pandêmico, todos os atos passaram a ser realizados de maneira virtual.

Assim, retornando ao início deste tópico, o direito de acesso à justiça se desdobra por meio do direito de ação, ou seja, de levar até o judiciário questões atinentes às situações conflituosas. Ou seja, quando a parte se dirige ao Judiciário, o faz buscando uma resposta, ou seja, espera uma tutela jurisdicional, uma prestação jurisdicional que somente ocorrerá a partir de meios que possibilitem o exercício do direito de acesso à justiça. Nesse sentido, a aplicação subsidiária do Código de Processo Civil (CPC) deve ser considerada válida.

Assim, as audiências virtuais geram um impacto positivo ao permitir a inserção do recurso tecnológico nas audiências. Verifica-se que um dos principais impactos processuais é que, num contexto em que, se as audiências fossem exclusivamente presenciais um prejuízo enorme para as partes envolvidas, especialmente para a resolução do conflito.

Neste contexto, a atuação do Advogado teletrabalhador é facilmente adaptada a realidade das audiências trabalhistas virtuais pois além das alterações legislativas que vieram nesse sentido, o contexto pandêmico propiciou a modulação para que a maior parte dos envolvidos no processo tenham uma atuação semelhante a do Advogado teletrabalhador, qual seja, participar da lide processual a partir da utilização de meios teleinformáticos. Mas para ter certeza desta adaptação, é necessário um estudo de caso, com base nas alterações normativas feitas mediante resolução e outros arcabouços jurídicos

4. REGULAMENTOS ADMINISTRATIVOS ELABORADOS PELA JUSTIÇA DO TRABALHO

Afim de verificar como a JT regulamentou as audiências virtuais, é preciso ter conhecimento sobre as portarias adaptativas para as audiências telepresenciais feitas pela JT.

4.1 PORTARIAS E RESOLUÇÕES SOBRE O TEMA

Esse assunto não é novo na corte trabalhista. Foi em 2012 que o TST regulamentou o teletrabalho para seu quadro de pessoal (Resolução Administrativa 1.499/2012) seguido pelo CSJT (Resolução n.º. 151/2015) e pelos Tribunais Regionais do Trabalho. Veja que por isso, a Resolução n.º. 227/2016 do CNJ⁶, que tratou desse tema no âmbito geral do Poder Judiciário, e da previsão expressa na CLT, introduzida pela Lei n.º. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) vieram depois, ou seja, quando grande parte das mudanças já haviam sido feitas pelos regulamentos anteriormente citados.

No que tange a Resolução Administrativa n.º. 1.499/2012, que diz respeito a regulamentação do teletrabalho no âmbito do TST, estabelece no artigo 4º as especificidades pela meta de desempenho do servidor em regime de teletrabalho que são, no mínimo 15% (quinze por cento) superior a estipulada para os servidores que executarem as mesmas atividades na dependência do TST. No artigo seguinte, é estabelecido que compete ao gestor da unidade indicar, a partir dos servidores interessados, aqueles que devem realizar as atividades fora das dependências do TST, desde que observados os seguintes requisitos: I - é vedada a realização de teletrabalho pelos servidores em estágio probatório; que tenham subordinados; e que tenham sofrido penalidade disciplinar (artigo 127, da Lei n.º. 8.112/1990) nos 2 (dois) anos anteriores à indicação; II - terão prioridade os servidores com deficiência; III - o limite máximo de servidores em teletrabalho, por unidade, é de 30% (trinta por cento) da respectiva lotação, arredondando-se as frações para o primeiro número inteiro imediatamente superior; e IV - será mantida a capacidade plena de funcionamento dos setores em que haja atendimento ao público externo e interno. Já no artigo 10, é estabelecido o alcance das metas de desempenho pelos servidores em regime de teletrabalho que equivalerá ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho. Desta forma, é especificado que unidade de lotação lançará no Sistema de Ponto Eletrônico informação

⁶ O CNJ publicou recentemente a seguinte instrumento normativo: RESOLUÇÃO N.º. 465, DE 22 DE JUNHO DE 2022, que institui diretrizes para a realização de videoconferências no âmbito do Poder Judiciário. A principal passagem é a que estabelece a recusa em observar as diretrizes desta resolução pode resultar em suspensão ou adiamento da audiência, bem como expedição, pelo magistrado, de ofício ao órgão correccional, da parte que descumprir a determinação jurídica.

sobre o período de atuação do servidor fora das dependências do Tribunal, nos termos deste Ato, que valerá para efeito de abono do registro de ponto.

Ainda, no durante o período de atuação em de atraso no cumprimento das metas de desempenho, o servidor não se beneficiará da equivalência de jornada a que alude o caput deste artigo, relativamente aos dias que excederem o prazo inicialmente fixado para o cumprimento das metas, salvo por motivo devidamente justificado ao gestor da unidade. De outro modo, o atraso no cumprimento da meta por prazo superior a 5 (cinco) dias úteis acarretará ausência de registro de frequência durante todo o período de realização da meta, salvo por motivo devidamente justificado ao gestor da unidade. Por fim, sendo atraso no cumprimento de metas de desempenho ou sendo atraso no cumprimento da meta em geral, quando não justificadas, configurarão impontualidade, falta injustificada, falta habitual de assiduidade ou abandono de cargo. Ao longo da resolução existem maiores contribuições, mas no que tange este trabalho de conclusão de curso, não serão estritamente necessárias.

Já no que tange a Resolução nº. 151/2015, publicada em 29 de maio de 2015, pelo CSJT, existe algumas passagens interessantes, como a explanação sobre os principais conceitos que fazem parte dessa resolução. No segundo artigo, é definido Teletrabalho como modalidade de trabalho realizado fora das dependências dos Órgãos da JT de primeiro e segundo graus, com a utilização de recursos tecnológicos. Sendo essa definição menos necessária hoje, porém tempos atrás foi muito útil pois somente com a última reforma trabalhista é que se teve noção do que é teletrabalho de fato. Além disso, no mesmo inciso I, estabelece o que é trabalho integral e o que é trabalho parcial. Sendo o primeiro uma modalidade de trabalho executado preponderantemente fora das dependências do órgão com a utilização de recursos tecnológicos de informação e de comunicação e que compreende a totalidade da jornada de trabalho do servidor dispensado do controle de frequência. E, sendo o segundo uma modalidade em que o trabalho é executado de forma híbrida entre os regimes presencial e de teletrabalho, de acordo com o cronograma específico e utilização de recursos tecnológicos e de informação e de comunicação. E nos últimos 2 (dois) incisos é estabelecido algumas nomenclaturas hierárquicas, como Gestor da Unidade, que nada mais é do que um magistrado ou servidor ocupante de cargo em comissão responsável pelo gerenciamento da unidade e o conceito de Chefia Imediata que nada mais é do que um servidor ocupante de cargo em comissão ou função comissionada de natureza gerencial, ao qual se reporta diretamente outro servidor com vínculo de subordinação.

A Resolução nº. 227/2016 do CNJ foi analisado e destaca-se que, em seu artigo 9, os deveres que o servidor que estiver realizando o teletrabalho deve exercer: (a) cumprir, no mínimo, a meta de desempenho estabelecida, com a qualidade exigida pela chefia imediata e pelo gestor da unidade; (b) atender às convocações para comparecimento às dependências do órgão, sempre que houver necessidade da unidade ou interesse da Administração; (c) manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos nos dias úteis; (d) consultar diariamente a sua caixa de correio eletrônico institucional; (e) manter a chefia imediata informada acerca da evolução do trabalho e de eventuais dificuldades que possam atrasar ou prejudicar o seu andamento; (f) reunir-se periodicamente com a chefia imediata para apresentar resultados parciais e finais e obter orientações e informações, de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos; (g) retirar processos e demais documentos das dependências do órgão, quando necessário, somente mediante assinatura de termo de recebimento e responsabilidade, e devolvê-los íntegros ao término do trabalho ou quando solicitado pela chefia imediata ou gestor da unidade; (h) preservar o sigilo dos dados acessados de forma remota, mediante observância das normas internas de segurança da informação e da comunicação, bem como manter atualizados os sistemas institucionais instalados nos equipamentos de trabalho e (i) realizar exame periódico anual, de acordo com as regras do órgão competente de saúde do Tribunal.

4.2 ESTUDO DE CASO COM ADVOGADOS ATUANTES NA JUSTIÇA DO TRABALHO

A seguir será apresentado os resultados da aplicação de um questionário para medir o nível do impacto que as mudanças proporcionadas pelo COVI-19 ocasionaram na JT. As perguntas foram elaboradas no Google Forms, com auxílio da Comissão de Direito do Trabalho da Ordem de Advogados do Brasil Seccional Santa Catarina (OAB/SC) que fez a distribuição aleatoriamente para um número indeterminado de advogados, mas cujo o resultado foi de 27 respostas.

Na primeira pergunta, foi questionado a faixa etária dos participantes e essa indagação se deu por motivos de analisar qual é o período da vida em que mais se tem participação dos Advogados no Poder Judiciário Trabalhista. A pergunta: Qual é a sua faixa etária? é acompanhada dos seguintes critérios: até 30 (trinta) anos, de 31 (trinta e um) a 50 (cinquenta) anos e mais de 51 (cinquenta e um) anos. Considerando que existe uma diferença na postura e maturidade em relação a certos momentos processuais, há uma relevância em saber que 14,8% (quatorze vírgula oito por cento) era de até 30 (trinta) anos, 70,4% (setenta vírgula quatro por cento) era de 31 (trinta e um) a 50 (cinquenta) anos e 14,8% (quatorze vírgula oito por cento) era de mais de anos. Por isso, denota-se que a maior parte dos participantes é entre 31 (trinta e um) a 50 (cinquenta) anos.

Na segunda pergunta, foi questionado o tipo de contrato de trabalho por que se trata de um assunto relevante para este trabalho. Dentre as opções, foram oferecidas as seguintes: CLT, Pessoa Jurídica, Autônomo e Sócio/Integrante de escritório. Considerando que existe uma diferença em cada tipo de relação contratual, há uma relevância em saber que 3,7% (três vírgula sete por cento) era Pessoa Jurídica, 3,7% (três vírgula sete por cento) era regido pela CLT, 22,2% (vinte e dois vírgula dois por cento) era autônomo e 70,4% (setenta vírgula quatro por cento) era sócio integrante de um escritório. Por isso, denota-se que a maior parte é sócio ou integrante de um escritório.

Na terceira pergunta, foi questionado sobre quais são os benefícios do teletrabalho. Dentre as inúmeras vantagens que o teletrabalho pode proporcionar, existe o evitar problemas com o trânsito, menor distância entre a residência e o trabalho, cuidar da saúde e da atividade física; e outro motivo. Descreva: _____. Note que neste questionamento foi dada a oportunidade de que os participantes oferecessem alguma sugestão. Considerando que cada pessoa tem uma percepção diferente do que é vantagem, a caixa aberta para outros motivos se mostra extremamente relevante por permitir que aqueles que se sintam desconfortáveis possam expressar os benefícios que consideram relevantes. Logo, é importante considerar que houve apenas 3,7% (três vírgula sete por cento) que votou em ganho de tempo, 3,7% (três vírgula sete por cento) que votou em ganho de tempo tanto pelo Advogado quanto pelo cliente, 3,7% (três vírgula sete por cento) que votou em maior equilíbrio entre as atividades diárias, 3,7% (três vírgula sete por cento) para a otimização do tempo; 18,5% (dezoito vírgula cinco por cento) de votos consideram que a principal vantagem é a menor distância entre a residência e o trabalho; 22,2% (vinte e dois vírgula dois por cento) de votos consideram que é cuidar da saúde e atividade física e 44,4% (quarenta e quatro vírgula quatro por cento) de votos consideram como vantagem evitar os problemas de trânsito. Por isso, denota-se que o trânsito é visto majoritariamente como um problema mas que fora mitigado pelas audiências virtuais trabalhistas.

Na quarta pergunta, foi estabelecido como meios informáticos, os principais meios: computador (*desktop*), *laptop*, *tablet*, celular. Ao verificar qual era mais utilizado, 14,8% (quatorze vírgula oito por cento) dos entrevistados usam preponderantemente celular, 33,3% (trinta e três vírgula três por cento) usam computador (*desktop*) e 51,9% (cinquenta e um vírgula nove por cento) usam *laptop*. apontaram que: a maior parte utiliza *laptop*.

Na quinta pergunta, foi feita uma comparação entre o trabalho presencial na JT e o trabalho telepresencial na JT. Sobre as audiências virtuais trabalhistas que impactaram a produtividade como Advogado, foi estabelecido como opções: positivamente, sinto que o meu trabalho como Advogado rendeu mais; negativamente, sinto que o meu trabalho como Advogado rendeu menos; já atuei tanto presencialmente como telepresencialmente e não senti diferença alguma; minha atuação na JT foi a partir da pandemia, e por isso não posso opinar em termos de produtividade. Essa análise foi essencial pois, dentre os seguintes valores 11,1% (onze vírgula um por cento) dos participantes já atuaram tanto presencialmente como telepresencialmente e não sentiram diferença alguma, 14,8% (quatorze vírgula oito por cento) não pode opinar pois a sua atuação na JT foi a partir da pandemia, 18,5% (dezoito vírgula cinco por cento) opinaram negativamente, ou seja, sentiram que seu trabalho rendeu menos como Advogado e 55,6% (cinquenta e cinco vírgula seis por cento) responderam positivamente e sentiram que o seu trabalho como Advogado rendeu mais. Logo os estudos demonstram a seguinte conclusão: a maior parte dos entrevistados mostram um positiva em termos de produtividade.

Na sexta pergunta, relacionamento entre as partes a partir do uso teletrabalho, teve como alternativas: com as partes é positivo, assim como com os colegas de trabalho; com as partes é positivo, diferentemente do que ocorre com os colegas de trabalho; com as partes é negativo, assim como com os colegas de trabalho e com as partes é negativo, diferentemente do que ocorre com os colegas de trabalho. A partir dos seguintes valores: 11,1% (onze vírgula um por cento) considera que é negativo, diferentemente do que ocorre com os colegas de trabalho; 22,2% (vinte e dois vírgula dois por cento) considera que é positivo, diferentemente do que ocorre com os colegas de trabalho; 29,6% (vinte e nove vírgula seis por cento) considera que é negativo, assim como com os colegas de trabalho e 37% (trinta e sete por cento) considera positivo, assim como com os colegas de trabalho, os estudos mostraram a seguinte conclusão: a maior parte considera positivo esse relacionamento. A ideia desta pergunta foi que existe uma diferença entre a relação das pessoas quando intermediada pelo teletrabalho, por isso a ênfase desta pergunta foi qual é como os intermediados se sentem em relação uns aos outros.

No que tange a sétima pergunta, que diz respeito há um dia típico de trabalho, que em média, estabelece quanta horas são gastas para se preparar para uma audiência trabalhista virtual, foi estabelecidos os seguintes critérios até 15 (quinze) minutos antes, mais de 15 (quinze) minutos, o tempo é o mesmo que quando presencial". A intenção desta pergunta foi compreender em que medida o teletrabalho pode ser medido em forma de tempo, uma vez que uma das intenções é de que diminua o tempo gasto. Os dados sugerem que 14,8% (quatorze vírgula oito por cento) gasta até 15 (quinze) minutos para se preparar, 40,7% (quarenta vírgula sete por cento) gasta mais de 15 (quinze) minutos e 44,4% (quarenta e quatro vírgula quatro por cento) considera que o tempo é o mesmo que o presencial. E obteve como resultado que o tempo é o mesmo que o presencial.

Na oitava pergunta, compreende-se que o período pandêmico mereceu uma avaliação do grau de satisfação com o teletrabalho na JT em uma escala de 0 (zero) a 10 (dez), sendo - "0" (zero) - completamente insatisfeito e -"10" (dez) - plenamente satisfeito. A partir dos seguintes valores: 1 (uma) pessoa votou nota 4 (quatro), 3 (três) pessoas votaram nota 5 (cinco), uma pessoa votou nota 6, sete pessoas votaram nota 7, oito pessoas votaram nota 8 (oito), duas pessoas votaram nota 9 (nove) e 3 (três) pessoas votaram nota 10 (dez), os estudos mostraram a seguinte conclusão: a maior parte avaliou como nota 8 (oito).

No que tange a nona pergunta, o julgamento em si, sob a perspectiva sensorial, possui um momento de maior prejuízo na análise dos casos. Veja que havia como alternativas: o áudio é um dos fatores mais prejudicados, a visualização (seja das partes, testemunhas e outros) é um dos fatores mais prejudicados, a preparação prévia, por exigir conhecimento de tecnologia, acaba prejudicando o andamento da audiência, não há prejuízo em si, as audiências virtuais só tem

pontos positivos. Este questionamento tinha como intenção verificar o olhar do juiz, especialmente no que tange a forma que pode ser manipulada por artifícios externos mas que fazem parte do teletrabalho. A partir dos seguintes valores 7,4% (sete vírgula quatro por cento) considera que não há prejuízo em si, as audiências virtuais só tem pontos positivos, 14,8% (quatorze vírgula oito por cento) considera que o áudio é um dos fatores mais prejudicados; 29,6% (vinte e nove vírgula seis por cento) considera que a preparação prévia, por exigir o conhecimento de tecnologia, acaba prejudicando o andamento da audiência e 48,1% (quarenta e oito vírgula um por cento) considera que a visualização (seja das partes, testemunhas e outros) é um dos fatores mais prejudicado, os estudos mostraram a seguinte conclusão: a maior parte percebe um prejuízo grande na parte da visualização do processo trabalhista.

Por fim, a décima pergunta indaga sobre as alterações realizadas pela JT para regulamentar as audiências virtuais. As opções foram não acompanhei, e nem atuei na JT utilizando as audiências virtuais, não acompanhei, apenas tive contato trabalhando no dia a dia, acompanhei as alterações, e analisando sob o ponto de vista jurídico, achei adequadas, acompanhei as alterações, mas não considerei satisfatória. A partir dos seguintes valores: 3,7% (três vírgula sete por cento) não acompanhou e nem atuou na JT utilizando as audiências virtuais; 11,1% (onze vírgula um por cento) não acompanhou, apenas teve contato trabalhando no dia a dia; 37% (trinta e sete por cento) acompanhou as alterações mas não considerou satisfatória e 48,1% (quarenta e oito vírgula um por cento) acompanhou as alterações, e analisando sob o ponto de vista jurídico são adequadas, os estudos mostraram a seguinte conclusão: a maior parte considerou adequada as modificações nas audiências virtuais trabalhistas. A intenção aqui foi compreender até que ponto os entrevistados estão atualizados sobre as alterações feitas pelo poder judiciário.

Não se tratando de pergunta, mas sendo uma questão extra, foi aberto as sugestões para melhorar as audiências telepresenciais na JT. Neste ponto, foram recebidas as seguintes contribuições: ter acesso a outras audiências, para além da JT; tornar obrigatórias para conciliação e ao critério das partes quando em instrução; voltar ao sistema meet; melhorar o sistema com relação ao áudio; deixar a critério das partes a escolha pela audiência presencial ou telepresencial; padronizar a digitalização das atas pelos servidores; audiências com horários mais espaçados

Desta maneira, a partir de uma coleta de dados, utilizando-se um questionário padronizada e com uma tabulação das informações, as dez perguntas e vinte e sete respostas geraram análises inéditas no que tange as audiências virtuais trabalhistas. Por isso, este tópico concretiza o estudo de caso, que fora vislumbrando na introdução.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta investigação tratou do tema audiências virtuais, tendo como foco o Advogado teletrabalhador e o processo do trabalho. Perceba que regulamentar o uso de tecnologia é um dos temas mais sinuosos, a sua mutabilidade constante dificulta que seu uso seja inserida numa lei. Desta maneira, este estudo é relevante para ampliar o conhecimento até para outros ramos, como o trabalho sob plataformas digitais e a inteligência artificial.

No primeiro momento, tivemos a apresentação do plano de estudos que este trabalho viria a concluir. Relembrando, o objetivo geral é, a partir da aplicação do método indutivo e o procedimento de análise documental, produzir um estudo de caso sobre a atuação do Advogado teletrabalhador perante a audiências virtuais no processo trabalhista. A justificativa para abordar esta problemática decorre do contexto pandêmico da COVID-19 e fez com que as audiências tivessem que ocorrer à distância. Note que sociedade contemporânea vivencia uma transformação de comportamento, especialmente no que tange ao uso de tecnologias.

Iniciando a análise pormenorizada sobre o segundo tópico, no tocante ao princípio do jus postulandi da parte, que permite que os Empregados e os Empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a JT e acompanhar as suas reclamações. Dependendo da formalidade requerida, a procuração pode ser efetivada por meio de registro em ata e, conforme orientações jurisprudenciais, a simples juntada de nova procuração é vista como revogação tácita da anterior e a procuração outorgada com procuração outorgada com poderes específicos para ajuizamento da Reclamação Trabalhista não autoriza a propositura de Ação Rescisória e Mandado de Segurança, cabendo fazer a regularização em até cinco dias. Veja que cada minúcia que fora trabalhada ao longo do texto diz respeito aos principais deveres e alguns direitos do Advogado. No que tange aos direitos, os honorários sucumbenciais devem ser levantados em nome do Advogado e não em nome da sociedade; se tratando de sociedade, é sugerido que haja uma procuração outorgada ao Advogado com indicação da sociedade à qual faça parte, desta forma os honorários de sucumbência podem ser levantados pela sociedade de Advogados e ainda levando como vantagem uma carga tributária menor do que aquela aplicável ao profissional autônomo. Além disso, em tópico posterior, será desenvolvido a ideia de que Relação de Trabalho é o gênero que tem como espécie: autônomo, eventual, cooperado, estagiário, avulso, servidor público, entre outros e, da ideia de Relação de Emprego. Esta última comporta o empregado e o empregador, sendo que é regida pela CLT e pelos Direitos Sociais previstos na Constituição de 1988 e, é onde existe o vínculo de emprego. Além disso, existe a ideia de Advogado empregado possuidor de proteção normativa às obras intelectuais, artísticas e científicas prevista na LDA, conforme parágrafo segundo do artigo 17 conjugado com o artigo 36, é assegurada a proteção às participações individuais em obras coletivas, cabendo ao organizador a titularidade dos direitos patrimoniais sobre o conjunto da obra coletiva.

Já no terceiro tópico conclui-se que a figura do Advogado, durante o tempo em que estiver atuando como teletrabalhador, será equivalente a de empregado e não de trabalhador autônomo. Poderia até ser questionado o poder diretivo sobre o seu trabalho, apesar de possuir os elementos clássicos da Relação de Emprego, quais sejam, pessoa física/pessoalidade, não eventualidade ou habitualidade, subordinação e onerosidade. Porém, a busca por um poder diretivo fica de lado uma vez que a atividade do prestador de serviço é descentralizada do processo produtivo do tomador e se desenvolve sem a vigilância direta do mesmo. Isso não quer dizer que o empregador tenha renunciado ao poder diretivo, conforme estabelecido pelo artigo 2º da CLT, em sua parte final. Existe monitoramento, por meio eletrônico ou temático, e mesmo que não seja pessoalmente monitorado, o resultado final do trabalho tem um respaldo pelo poder diretivo. Sendo que, especialmente após a reforma trabalhista, a parte referente ao teletrabalho prescinde de regulamentação mais detalhada, exceto o acréscimo de direitos materiais específicos, pois, como foi visto adiante, as regulamentações feitas pelo TST, CSJT e CNJ suprimam boa parte da demanda sobre as audiências virtuais trabalhistas. Veja que fora necessário resgatar o que é uma tutela jurisdicional adequada, tempestiva e efetiva. Esta permite o exercício do direito fundamental de ação e, aplicando as normas constitucionais como o princípio da inafastabilidade da jurisdição e do devido processo legal, permitirá a concretização do direito material. E também fora explicado que, comparando com a esfera cível, há dois tipos de procedimento: comum, que se subdivide em ordinário e sumário, e especial, que é aplicado às ações de cognição específica, em que é possível verificar algumas diferenças na esfera trabalhista. A esfera trabalhista também possui dois tipos de procedimentos, sendo que há o procedimento comum, que no âmbito trabalhista se divide em ordinário, sumário e sumaríssimo, e o procedimento especial, aquele adotado para as ações especiais previstas na própria CLT. E por fim, foi exaltado a importância das audiências virtuais por permitir a inserção do recurso tecnológico nas audiências.

Ademais, no tópico quatro foi apresentando um estudo de caso no formato questionário. Na primeira pergunta, obteve-se o seguinte resultado: que a maior parte dos participantes possui idade entre 31 (trinta e um) a 50 (cinquenta) anos. Na segunda pergunta, denota-se que a maior parte é sócio ou integrante de um escritório. Na terceira pergunta, denota-se que o trânsito é visto majoritariamente como um problema, mas que fora mitigado pelas audiências virtuais trabalhistas. Na quarta pergunta, foi apontado que a maior parte utiliza *laptop*. Na quinta pergunta, os estudos mostraram a seguinte conclusão: a maior parte dos entrevistados mostram um ganho positivo em termos de produtividade. Na sexta pergunta, a maior parte considera positiva a relação entre as partes a partir do uso teletrabalho. Na sétima pergunta, obteve-se como resultado que o tempo gasto para se preparar para uma audiência trabalhista virtual é o mesmo que o presencial. Na oitava pergunta, conclusão foi de que a maior parte avaliou como nota 8 o teletrabalho na JT realizado no período pandêmico. Na nona pergunta, os estudos mostraram a seguinte conclusão: a maior parte percebe um prejuízo grande na parte da visualização do processo trabalhista. E por fim, na décima pergunta, a maior parte considerou adequada as modificações nas audiências virtuais trabalhistas. Este estudo foi imprescindível pois a partir dele foi obtido dados concretos sobre o que o Advogado teletrabalhador tem passado no seu dia a dia na JT.

Note que este trabalho proporcionou dados concretos sobre como o Advogado teletrabalhador recebeu as alterações normativas da JT, CSJT, CNJ e Reforma Trabalhista, trazendo clareza no debate sobre a inserção de meios teleinformáticos nos processos trabalhistas.

Por fim, fica como sugestão que as pesquisas futuras sobre esta temática envolvam plataformas digitais e as reconfigurações jurídicas que a tecnologia proporcionou ao Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho. Inclusive, já existe uma Clínica do Direito do Trabalho, na UFPR, que já segue estas linhas de pesquisa. Então fica a recomendação para aqueles que querem continuar a pesquisa nesse segmento.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agência Câmara de Notícias. **Medida provisória regulamenta teletrabalho e muda regras do auxílio-alimentação.** Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/861554-medida-provisoria-regulamenta-teletrabalho-e-muda-regras-do-auxilio-alimentacao/>. Acesso em: 01 jun. 2022.

BRASIL, DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/De15452.htm> acesso em: 28 out. 2021.

CARVALHO, Renan. **Tributação dos Advogados Autônomos e das Sociedades Advocáticas.** Disponível em: <https://renan2605.jusbrasil.com.br/artigos/523203796/tributacao-dos-advogados-autonomos-e-das-sociedades-advocaticias>. Acesso em: 30 ago. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** – 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIDIER JUNIOR, Fredie. **Curso de direito processual civil.** 20. ed. rev., ampl. e atual. Volume 1. Salvador: PODIVM, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2013.

NOGUEIRA, Pedro Henrique Pedrosa. **Teoria da Ação do Direito Material**. Slavador: JusPodivm, 2008.

RODRIGUES PINTO, José Augusto. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

WÜLFING, Juliana. **TELETRABALHO: PROPOSTA DE REGRA JURÍDICA FUNDAMENTADA NO PRINCÍPIO DE PROTEÇÃO DO EMPREGADO PARA O BRASIL**. 2014. 281 f. Tese (Doutorado) - Curso de Direito, Ufsc, Florianópolis, 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/128693/331752.pdf>. Acesso em: 08 set. 2021.

Artigo recebido: 13.12.2023

Artigo publicado em: 29.12.2023

