

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE DIREITO

Daniela Kojjio Nobre

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

Florianópolis – SC

2022

Daniela Kojiio Nobre

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

Trabalho Conclusão do Curso de Graduação em Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Professora. Doutora. Juliana Wülfing

Florianópolis – SC

2022

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Nobre, Daniela Kojio

ADVOGADO TELETRABALHADOR E AS AUDIÊNCIAS VIRTUAIS NO
PROCESSO TRABALHISTA: ESTUDO DE CASO / Daniela Kojio
Nobre ; orientador, Juliana Wülfing, 2022.

55 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências
Jurídicas, Graduação em Direito, Florianópolis, 2022.

Inclui referências.

1. Direito. 2. Teletrabalho. 3. Advogado. 4. Processo
do Trabalho. 5. Audiência Virtual. I. Wülfing, Juliana. II.
Universidade Federal de Santa Catarina. Graduação em
Direito. III. Título.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
COLEGIADO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

TERMO DE APROVAÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso, intitulado “Advogado teletrabalhador e as audiências virtuais no processo trabalhista: estudo de caso”, elaborado pelo(a) acadêmica Daniela Kojiio Nobre, defendido em 19/07/2022 e aprovado pela Banca Examinadora composta pelos membros abaixo assinados, obteve aprovação com nota 10 (dez), cumprindo o requisito legal previsto no art. 10 da Resolução nº 09/2004/CES/CNE, regulamentado pela Universidade Federal de Santa Catarina, através da Resolução nº 01/CCGD/CCJ/2014.

Florianópolis, 19 de julho de 2022

Professora Doutora Juliana Wülfing
Professora Orientadora

Professor Doutor Eduardo Antonio Temponi Lebre
Membro da Banca

Bruno Cassol da Silva (PPGD/UFSC)
Membro da Banca

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
COLEGIADO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

TERMO DE INEDITISMO

TERMO DE RESPONSABILIDADE PELO INEDITISMO DO TCC E ORIENTAÇÃO
IDEOLÓGICA:

Aluno: Daniela Kojiio Nobre

RG: 5776443/SSP-SC

CPF: 05851307951

Matrícula: 17200037

Título do TCC:

Orientadora: Juliana Wülfing

Eu, Daniela Kojiio Nobre, acima qualificada; venho, pelo presente termo, assumir integral responsabilidade pela originalidade e conteúdo ideológico apresentado no TCC de minha autoria, acima referido.

Florianópolis, 19 de julho de 2022.

Daniela Kojiio Nobre

*Teu dever é lutar pelo Direito, mas se um dia encontrares o Direito em conflito
com a justiça, luta pela justiça.*

Eduardo Juan Couture

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, a minha mãe, companheira de todos os momentos e a quem devo tudo o que conseguir ao longo da vida. Ao meu pai, que ajuda sempre que preciso. Aos meus irmãos, Miguel, que mora longe, e Rafael, que mora perto. De maneira geral, agradeço a minha família, e isso engloba tios, primos e sobrinhas, são fontes de incentivo e carinho e me fazem querer ser uma pessoa melhor.

À professora orientadora Juliana, que nunca mediu esforços para me ajudar, sem ela esse Trabalho de Conclusão de Curso não teria sido tão leve e agradável. Aos técnicos administrativos e professores, em especial o técnico Nelson e o professor Cadermartori.

Agradeço também ao professor Eduardo Antonio Temponi Lebre e ao colega Bruno Cassol da Silva por prontamente terem aceitado estar na banca do meu TCC. E por fim, a todos os colegas que fiz nesta proveitosa jornada cursando Direito na UFSC.

RESUMO

Este trabalho teve como tema o advogado teletrabalhador e as audiências virtuais do Processo do Trabalho. Assim, aplicando-se o método indutivo, teve como objetivo geral verificar se as audiências virtuais trabalhistas estão adequadas para a atuação do advogado teletrabalhador, com base em estudo de caso. Ainda, como objetivos específicos, teve advogado como sujeito de direito no processo do trabalho, teletrabalho como modalidade de serviço do advogado teletrabalhador e análise dos regulamentos administrativo feitos pela Justiça do Trabalho. 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. Teletrabalho. Audiências Trabalhistas. Processo Trabalhista. Estudo de Caso.

ABSTRACT

This work had as its theme the teleworker lawyer and the virtual hearings of the Labor Process. Thus, applying the inductive method, the general objective was to verify if the virtual labor hearings are suitable for the performance of the teleworker lawyer, based on a case study. Also, as specific objectives, it had a lawyer as a subject of law in the labor process, telework as a service modality for the teleworker lawyer and analysis of administrative regulations made by the Labor Court. 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. telework. Labor Hearings. Process labor Case study.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CC Código Civil

COVID -19 Corona Virus Disease 2019

CLT Consolidação das Leis Trabalhistas

CNJ Conselho Nacional da Justiça

CNPL Confederação Nacional das Profissões Liberais

CPC Código de Processo Civil

CSJT Conselho Superior da Justiça do Trabalho

CTPS Carteira de Trabalho e Previdência Social

FGTS Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

INSS Instituto Nacional de Segurança Social

JT Justiça do Trabalho

LDA Lei dos Direitos Autorais

MP Medida Provisória

OAB Ordem de Advogados do Brasil

OAB/SC Ordem de Advogados do Brasil Seccional Santa Catarina

RSR Repouso Semanal Remunerado

TRT Tribunal Regional do Trabalho

UFPR Universidade Federal do Paraná

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Gráfico sobre faixa etária.....	42
Figura 2 – Gráfico sobre tipo de contrato de trabalho.....	43
Figura 3 – Gráfico sobre a principal vantagem em exercer o teletrabalho.....	44
Figura 4 – Gráfico sobre meio teleinformático mais utilizado.....	44
Figura 5 – Gráfico sobre produtividade das audiências virtuais trabalhistas.....	45
Figura 6 – Gráfico sobre relacionamento entre as partes e o Advogado teletrabalhador.....	46
Figura 7 – Gráfico sobre tempo gasto para se preparar a uma audiência virtual trabalhista.....	47
Figura 8 – Gráfico sobre o grau de satisfação com o teletrabalho.....	47
Figura 9 – Gráfico sobre prejuízo, sob a perspectiva sensorial, do julgamento virtual.....	48
Figura 10 – Gráfico sobre acompanhamento das regulamentações adotadas pela JT.....	49

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
2	ADVOGADO: DE SUJEITO DE DIREITO DO PROCESSO DO TRABALHO A EMPREGADO.....	13
2.1	ADVOGADO COMO SUJEITO DO DIREITO DO PROCESSO DO TRABALHO.....	13
2.2	ADVOGADO EMPREGADO E O DIREITO A PROPRIEDADE INTELECTUAL.....	16
3	TELETRABALHO: NO PROCESSO DO TRABALHO E NA RELAÇÃO COM AS PARTES.....	24
3.1	O TELETRABALHO.....	24
3.2	ADVOGADO TELETRABALHADOR E A RELAÇÃO COM AS PARTES.....	30
3.3	ADVOGADO TELETRABALHADOR E O PROCESSO DO TRABALHO.....	34
4	REGULAMENTOS ADMINISTRATIVOS ELABORADOS PELA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	38
4.1	PORTARIAS E RESOLUÇÕES SOBRE AS AUDIÊNCIAS VIRTUAIS TRABALHISTAS.....	38
5	ESTUDO DE CASO COM ADVOGADOS ATUANTES NA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	41
5.1	METODOLOGIA UTILIZADA NO ESTUDO DE CASO.....	41
5.2	APRESENTAÇÃO DE DADOS.....	41
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	50
7	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	54

1 INTRODUÇÃO

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

Assim, buscou-se neste Trabalho de Conclusão de Curso, por meio de estudo de caso, analisar os temas: Advogado teletrabalhador e audiências virtuais do Processo do Trabalho. Temática que se fez ainda mais relevante com o advento da COVID-19 que propiciou alterações no formato em que estas tiveram que ser realizadas.

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 realizada 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) Capítulos. Desta maneira, no Segundo Capítulo foi estudado o Advogado de sujeito de Direito do Processo do Trabalho a empregado. Já o Terceiro Capítulo tratou do teletrabalho no Processo do Trabalho e nas relações com as partes. Enquanto isso, o Quarto Capítulo teve como tema os regulamentos administrativos elaborados pela JT.

Por fim, a pesquisa foi desenvolvida com base teórica de Lakatos et Marconi (2003) no método de abordagem indutivo, método de procedimento monográfico e com técnicas de pesquisa em fontes documentais e bibliográficas.

2. ADOGADO: 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 ADOGADO 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 Reclamado¹. 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, sendo que aqueles

[...] que postula em uma relação jurídica processual em litígio com parcialidade, é chamado Parte. A Parte, descrita em termos materiais, é o titular do direito em litígio, já parte, conforme termos formais, é aquela que consta dos autos processuais e que ora pode ser também a parte material ou não. Além disso, existe uma diferença entre a capacidade de ser parte, que é a aptidão para ser sujeito de uma relação processual e também a capacidade de adquirir direitos e contrair obrigações e a capacidade processual. (...) A relação jurídica processual é aquela que se forma através de três vértices: juiz, autor e réu, e o processo, enquanto exercício da atividade jurisdicional do Estado, é iniciado, na maioria das vezes, por iniciativa das partes. (DIDIER JUNIOR, 2018)

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

¹ O Processo do Trabalho reconhece o princípio do *jus postulandi* da parte, que está consubstanciado no artigo 791 da CLT, o qual estabelece que os Empregados e os Empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a JT e acompanhar as suas reclamações. Ainda é interessante observar que, na Seção IV, que fala das partes e dos procuradores, nos casos em que se tratar de dissídios individuais, tanto os Empregados como os Empregadores poderão ser representados por intermédio do Sindicato, do Advogado, solicitador ou provisionado, com a devida inscrição na OAB.

dissídios coletivos, a assistência do Advogado é facultativa e prescinde das formalidades acima descritas.

Ainda utilizando a CLT, o artigo 839, a, orienta que a Reclamação Trabalhista poderá ser apresentada pelos empregados e empregadores, pessoalmente, ou por seus representantes, e pelos sindicatos de classe. Relembrando os conceitos: a capacidade de ser parte, ou capacidade de direito, diz respeito à possibilidade de a pessoa, física ou jurídica, se apresentar em juízo como autor ou réu, ocupando um dos polos do processo.

Uma vez adquirida a capacidade de ser parte, deve-se observar se os sujeitos do processo podem praticar os atos processuais pessoalmente, sem o auxílio ou acompanhamento de outras pessoas, ou seja, se possuem capacidade processual plena para se manterem na relação processual sem amparo de qualquer espécie.

Cuidado para não confundir as noções de capacidade postulatória com o *jus postulandi*. Veja que a primeira se refere ao sujeito e a segunda ao exercício do direito pela capacidade de estar em juízo. Em decorrência do *jus postulandi*, reclamante e reclamado poderão atuar sem a presença de Advogados, perante os juízos de primeiro grau e TRTs. Porém, ao subir mais uma instância, não se admite mais essa regra.

Os honorários do Advogado recebem um extenso tratamento legislativo. Conforme a leitura integral do artigo 791-A, da CLT, nos casos em que postular em causa própria, deverá ser pago os honorários de sucumbência, fixados entre 5% (cinco por cento) e 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou não sendo possível estabelecer tal menção, sobre o valor atualizado da causa. Se tratando de ações contra a Fazenda Pública e ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria, também serão devidos os honorários.

Nos casos em que houver procedência parcial, o juízo arbitrar os honorários de sucumbência recíproca, ou seja, as partes ratearão apenas as despesas, preservando só honorários advocatícios dos Advogados de ambas as partes, em sua integralidade, logo, se ambas as partes foram derrotados na demanda, os honorários deverão ser pagos integralmente e de forma cruzada aos Advogados do autor e do réu.

E, conforme o parágrafo terceiro do artigo 791-A, da CLT que, é vedada a compensação entre honorários, e por isso é salutar resgatar as lições do artigo 368, do Código Civil (CC), que estabelece a compensação como um modo de extinção de obrigação, em que pode ser aplicado até onde se equivalerem, entre pessoas que são, ao mesmo tempo, devedora e credora uma da outra.

No parágrafo seguinte é especificado um procedimento específico para os beneficiários da justiça gratuita que forem vencidos e, não obtendo créditos capazes de suportar a despesa, ainda que seja em outros processos judiciais, terão suas obrigações decorrentes de sua sucumbência sob a condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência financeira, e uma vez passado este prazo, o beneficiário não precisará arcar com tais obrigações.

Por fim, os honorários de sucumbência serão devidos na reconvenção. Ainda, ao final desta seção da CLT, o artigo 793 estabelecerá que para os menores de 18 (dezoito) anos, é possível que as suas reclamações trabalhistas sejam feitas por representantes legais e, na falta destes, pela Procuradoria da JT, pelo sindicato, pelo Ministério Público Estadual ou curador nomeado pelo juiz.

No que tange aos honorários de sucumbência relativos aos serviços advocatícios prestados por profissionais integrantes de sociedades de Advogados, existem dois cenários: (i) a procuração é outorgada ao Advogado, sem mencionar a sociedade da qual faça parte, presume-se que o profissional tenha sido contratado como Advogado autônomo e não como integrante da sociedade e a tributação é aquela aplicável ao Advogado autônomo, com retenção na fonte dos respectivos tributos.

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. Carvalho (2021) sugere, para evitar complicações, que a procuração

[...] deve constar no campo “OUTORGADO” o nome e a qualificação da sociedade de advogados juntamente com os nomes e qualificação dos advogados responsáveis pela causa.

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS: deve ser feito em nome da sociedade. Deve-se juntar o contrato aos autos do processo antes de requerer o levantamento dos honorários de sucumbência. Ao requerer o levantamento de tais verbas, solicitar que seja feito em nome da sociedade [...] (Destaque do Autor).

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 E O DIREITO A PROPRIEDADE INTELECTUAL

Para compreender a profissão do Advogado, verifica-se como legislação base o vigente Ordem de Advogados do Brasil (OAB), que se subdivide em 02 (duas) partes principais. A primeira, rege a advocacia, disciplina o exercício privativo da atividade, direitos e prerrogativas, a inscrição na OAB, sociedades de Advogados, Advogado empregado, honorários advocatícios, incompatibilidades e impedimentos, ética do Advogado, infrações e sanções disciplinares. A segunda parte cuida da OAB, enfocando os seus fins e organização, assim como as eleições e mandatos.

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.

E ainda, após a Reforma Trabalhista, tanto a Convenção Coletiva de Trabalho quanto o Acordo Coletivo de Trabalho podem prevalecer sobre a lei nas hipóteses delineadas pelo artigo 611-A.

E, para título de complementação dos tipos de fontes formais autônomas, também são considerados os costumes, que é a prática reiterada e espontânea de certas condutas de conteúdo jurídico por determinado grupo social, e o regulamento de empresas, que é também é considerada uma norma feita no âmbito interno da empresa, que cria regras a serem adotadas estritamente na relação jurídica entre empregador e empregador.

Retomando então a compreensão do *caput* do artigo 19, é preciso saber que a Sentença Normativa, por estabelecer condições de trabalho a serem aplicadas aos envolvidos no conflito coletivo, é fonte formal, por ser uma norma jurídica, e heterônoma, por ser imposta pelo poder judiciário; o Acordo Coletivo é instrumento normativo firmado entre o sindicato dos empregadores com a empresa ou empresas e é, por isso, fonte formal autônoma, e a Convenção Coletiva de Trabalho é formada pelos próprios sindicatos e é também considerada fonte formal autônoma.

A jornada de trabalho, estabelecida no artigo 20, não pode exceder a duração diária de 04 (quatro) horas contínuas e a de 20 (vinte) horas semanais, excepcionando-se os casos de dedicação exclusiva ou as jornadas diferentes que forem estabelecidas em acordo ou convenção coletiva. É contabilizado como período de trabalho o tempo à disposição do empregador, seja aguardando ou executando ordens, no seu escritório ou em atividades externas, e devendo ser reembolsadas as despesas feitas com transporte, hospedagem e alimentação.

O adicional de horas extras deve ser não inferior a 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, ainda que haja contrato escrito. E as horas trabalhadas no período das 20 (vinte) horas até as 05 (cinco) horas do dia seguinte devem ser remuneradas como noturnas e acrescidas de um adicional de 25% (vinte e cinco por cento).

E, seguindo os ensinamentos do artigo 21, é resguardado o direito de honorários sucumbenciais ao Advogado empregado, nas causas em que for parte o empregado e, nos casos de Advogado empregado de sociedade de empregados, os

honorários de sucumbência deverão ser partilhados entre o Advogado empregado e a empregadora, conforme for estabelecido em acordo.

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 empregado, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

No parágrafo 2º., do artigo 2º., da CLT está definido a noção de grupo econômico, que engloba uma ou mais empresas e, mesmo que cada uma delas possua personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra ou, mesmo que guardando a sua respectiva autonomia, integrem um mesmo grupo econômico, estas empresas serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. Este conceito não engloba a mera identidade de sócios, sendo necessário, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas integrantes do grupo econômico.

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

Além dos pressupostos que levam à caracterização da Relação de Emprego do Advogado, a relação contratual entre o Advogado e seu empregador de ser a mesma aplicada aos demais empregados da empresa, e por isso tendo como providências necessárias, a apresentação de carteira de trabalho e o correspondente lançamento dos dados alusivos à contratação pactuada. Ainda, o Advogado empregado, além de dever observar todas as normas e rotinas usualmente exigidas para os demais empregados da empresa. O Advogado empregado submete-se ao comando, bem como ao poder disciplinador do empregador que tem o direito de dirigir a prestação pessoal de seus serviços (artigo 2º., da CLT).

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.

Se for trazer à tona o Código de Ética da OAB, conforme Lei nº. 8.906, de 4 de julho de 1994, o zelo pela sua liberdade e independência deve ser resgatado nesses casos, conforme está descrito no artigo 4º., que diz que o Advogado vinculado ao cliente ou constituinte, mediante relação empregatícia ou por contrato de prestação permanente de serviços, ainda que esteja integrando departamento jurídico, ou órgão de assessoria jurídica, público ou privado, deve zela pela sua liberdade e independência, sendo legítima a recusa, conforme estabelece o parágrafo único, pelo Advogado, do patrocínio de pretensão concernente a lei ou direito que também lhe

seja aplicável, ou contrarie expressa orientação sua, quando manifestada anteriormente.

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 esta 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 contínua 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.

A legislação trabalhista, ao tangenciar a temática propriedade intelectual, utiliza-se da nomenclatura invenções. Desta forma, quando decorrentes de sua contribuição pessoa e de recursos do empregador, será de propriedade comum, em partes iguais, as invenções do empregado, exceto se o objeto do contrato de trabalho for pesquisa científica.

Veja que os direitos de exclusividade do empregado independem da existência de contrato particular de cessão de direitos celebrado entre o empregado e o empregador.

Assim, no que tange o produto criado pelo empregado no ambiente de trabalho, previsto no artigo 88 e que será reanalisado ao longo deste texto, que consta na Lei da Propriedade Industrial (Lei nº. 9.279/1996), fica estabelecido que os direitos sobre essas criações pertencem exclusivamente ao empregador, desde que não haja previsão contratual em contrário e que não haja provas de que o empregado tenha

criado fora do ambiente do trabalho, com seus próprios recursos, ou como a lei específica, cuja execução ocorra no Brasil².

Um exemplo de criação do advogado empregado pode ser um modelo de petição pois fora criado pelo empregado no ambiente de trabalho, e cujos direitos pertencerão ao empregador

Não é à toa que a LDA – Lei nº. 9.610/98, separa um capítulo para tratar das invenções e do modelo de utilidade realizado por empregado ou prestador de serviço. Seguindo a leitura do Capítulo XIV, que discorre sobre a invenção e o modelo de utilidade realizado por empregado ou prestador de serviço, o artigo 88, especificamente nos parágrafos seguintes, observa que disposições contratuais podem estabelecer a retribuição pelo trabalho, não se limitando apenas ao salário ajustado; e ainda, exceto nos casos em que se provar o contrário, é tido como desenvolvido na vigência do contrato a invenção ou o modelo de utilidade cuja patente seja requerida pelo empregado até um ano após a extinção do vínculo empregatício.

No artigo 90 fica esclarecido a exclusividade do empregado em relação a invenção ou modelo de utilidade por ele desenvolvido nos casos em que não houver vínculo proporcionado pelo contrato de trabalho e não for decorrente da utilização de recursos, meios, dados, materiais, instalações ou equipamentos do empregador; ou seja, se ele fez pelos seus próprios meios e não diz respeito ao objeto estabelecido em acordo, então será de uso exclusivo seu.

Um exemplo de modelo de utilidade pode ser um modelo de parecer jurídico, com as principais teses pré-fixadas, que fora confeccionado utilizando os materiais do empregador, nesse sentido o direito autoral pertencerá ao empregador

Veja que no artigo 91 da LDA, a propriedade de invenção ou de modelo de utilidade será comum, em partes iguais, quando resultar da contribuição pessoal do empregado e de recursos, dados, meios materiais, instalações ou equipamentos do empregador; mas esta regra pode ser excepcionada nos casos em que houver

² Lupi (1998) esclarece que esses direitos são temporários, ao contrário do caráter de perpetuidade do direito de propriedade em geral. Este autor finaliza o raciocínio com a seguinte passagem: “[...] enquanto um bem material é único e não pode ter dois titulares com o mesmo direito real sobre o mesmo bem, por que o direito de um exclui o direito dos demais, - a sujeição passiva universal -, no caso dos bens imateriais, como resultados da criatividade humana, existe a possibilidade de dois homens diferentes criarem o mesmo bem -, e tornando-se ambos potenciais titulares desses direitos. [...]”.

disposição contratual em sentido contrário. Quando houver mais de um empregado, deverá ser dividido em partes iguais entre todos, exceto se houver ajuste em sentido contrário. E fica garantido ao empregador o uso exclusivo de licença de exploração, assim como também é garantido o empregado a justa remuneração.

No que tange a exploração do objeto da patente, se não tiver acordo está deverá ser iniciada pelo empregador dentro do prazo de um ano a partir da data de sua concessão, sob pena de passar à exclusiva propriedade do empregado a titularidade da patente, ressalvadas as hipóteses de falta de exploração por razões legítimas. E nos casos de cessão, os co-titulares podem exercer o direito de preferência.

No artigo 92, da LDA fica estabelecido a aplicação destas normas as relações entre o trabalhador autônomo ou o estagiário e a empresa contratante e entre empresas contratantes e contratadas. E ao final, o parágrafo único do artigo 93 observa que nas entidades da Administração Pública direta, indireta, fundacional, federal, estadual ou municipal, a aplicação do artigo 88 será conforme as condições previstas no estatuto ou regimento interno da entidade no que tange a premiação de parcela no valor das vantagens auferidas com o pedido ou com a patente, a título de incentivo.

Em geral, as peças, petições e pareceres serão de propriedade do empregador, a menos que o empregado produza intelectualmente usando apenas suas ferramentas, e num horário extra, fora do expediente.

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 autorias 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 indevido³.

Em síntese, este capítulo 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 capítulo tratará do teletrabalho.

³ Bezerra (2021) realiza um trabalho sobre a natureza da propriedade intelectual, em especial do direito autoral, esclarece que existe a teoria dualista, que considera a criação intelectual com um objeto que dá origem a dois direitos, tanto patrimonial quanto pessoal, e a teoria unitária que considera o direito autoral como único, mas com duas prerrogativas, uma de ordem pessoal e outra patrimonial.

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)

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 nº. 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 destinado 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).

O teletrabalho, teve origem no ordenamento jurídico brasileiro, no artigo 6º., da CLT, quando de sua edição em 1943, que dispunha que não haveria distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que presentes os requisitos da Relação de Emprego. Veja que desde o início do Estado Novo, com o objetivo de unificar toda legislação trabalhista existente no Brasil e regulamentar as relações, tanto individuais como coletivas do trabalho, Getúlio Vargas sancionou, em 1º de maio de 1943, o Decreto-Lei nº. 5.452, originando a CLT. Conforme disposto no referido decreto:

Artigo 6º. - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego. (BRASIL, 1943).

Posteriormente, em 15 de dezembro de 2011, referido artigo foi alterado pela Lei nº. 12.551, acrescentando no *caput* que o trabalho realizado à distância, assim como o executado no domicílio do empregado, equivalem-se aos efetuados no estabelecimento do empregador. A presidente Dilma Rousseff decretou o texto que passou a vigorar com a seguinte redação:

Artigo 6º. - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (BRASIL, 2011).

Especialmente no parágrafo único do referido artigo, o monitoramento dos teletrabalhadores seria durante o período que estiverem conectados trabalhando. Ainda assim, no que tange o estabelecimento de direitos e obrigações, os custos e despesas relacionados a equipamentos, deslocamento, jornada de trabalho exercido, dentre outros, não foram esclarecidos pela referida norma.

Claro que, nesse ponto, é possível resgatar o artigo 7º, inciso XIII, da Constituição de 1988, que caracteriza a jornada de trabalho em 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais e artigo 6º, parágrafo único da CLT, que prevê o direito à proteção da jornada, inclusive a horas extras. São passagens

normativas que serviam para complementar o referido decreto. Mas denota-se que a alteração legislativa de 2011 não fora suficiente.

Ainda, a Lei nº. 12.551/2011, incluiu o parágrafo único ao artigo 6º., que disciplinou que os pressupostos da Relação de Emprego, no teletrabalho se perfazem através dos meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, que são equiparáveis aos meios pessoais e direitos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio, para fins de subordinação jurídica.

Posteriormente, em 2017, a Relação de Emprego sofreu mudanças, a partir da Reforma Trabalhista realizada através da promulgação da Lei nº. 13.467, que entre outras alterações, regulamentou o teletrabalho do artigo 75-A ao artigo 75-D, da CLT.

Veja que o artigo 75-A tão somente traz a informação de que o regimento do teletrabalho será feita no Capítulo disposto. Conforme o artigo 75-B da CLT, a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Veja que esta passagem não diz respeito a exclusividade da prestação de serviços, que ao ser estabelecida por cláusula de exclusividade, por sua vez, obriga o empregado a prestar serviços a apenas uma empresa na vigência do contrato e, na hipótese de violação, surge o direito da empresa em ser indenizada, sem prejuízo da possível rescisão do contrato de trabalho por justa causa, conforme artigo 482 da CLT.

Sendo a prestação preponderantemente prestada fora das dependências do empregador, e não necessariamente de forma exclusiva, é possível o estabelecimento - desta última -, através de contrato, lembrando o artigo 75-C, em que a prestação de serviços nesta modalidade sempre terá a presença de contrato individual de trabalho que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

Porém é necessário observar, que o contrato de prestação de serviços para prestação de serviço exclusivo, pode ser invalidado na JT uma vez que o teletrabalhador pode estar sob uma circunstância frágil em que se sente obrigado a aceitar esta forma de contrato, para continuar trabalhando, este é uma hipótese de fraude à Relação de Emprego (artigo 9º. CLT).

Enquanto isso, o artigo 75-C, parágrafo primeiro, informa que é também característica referente a esta modalidade de trabalho e que deve ser materializado com a celebração de um contrato individual de trabalho e nos casos já existentes, pode haver formalização mediante aditivo.

Já o parágrafo segundo do mesmo artigo define que ficaram estabelecidas regras de transição para o caso de retorno do empregado ao trabalho em regime presencial, o qual deverá respeitar um prazo mínimo de 15 (quinze) dias.

E, vale a pena ressaltar que, no que tange a jornada, previsto no capítulo II e chamado Da Duração do Trabalho, apesar de estabelecer na Seção II os detalhes sobre jornada de trabalho, está previsto no artigo. 62, inciso III que seus regimentos não se aplicam aos empregados em regime de teletrabalho.

Outra característica relevante está prevista no artigo 75-D, que prevê no seu parágrafo único, que as utilidades relativas à aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado que, além de previstas em contrato escrito e de responsabilidade do empregado, não constituem utilidades que possam integrar a remuneração.

Isto significa que estes aparelhos não podem ser considerados salário utilidade (artigo 458, CLT), ou seja, não pode ser uma possibilidade de remuneração de uma parte do salário mensal do empregado, de forma diversa que o dinheiro em espécie.

Buscando reafirmar que o teletrabalho 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.

Delgado (2019, p. 350) considera que o fenômeno sócio-jurídico da relação de emprego advém da conjugação de certos elementos inarredáveis, também

conhecidos como elementos fático-jurídicos, sem os quais não se configura a mencionada relação⁶. Este autor pontua que a

[...] subordinação classifica-se, inquestionavelmente, como um fenômeno jurídico, derivado do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação do trabalho. [...].

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.

Assim, o empregado que trabalha à distância da empresa – que pode ser de qualquer lugar ou mesmo, do seu domicílio -, mas sofrendo aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio do empregador, é trabalhador do tipo empregado e não trabalhador do tipo autônomo.

Há de se observar, que no Direito do Trabalho, vigora o princípio da primazia da realidade, que diz respeito a importância dos fatos, da realidade propriamente dita, do que a mera formalização de um contrato. Mas, independentemente disso, a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

Uma vez presentes os requisitos da Relação de Emprego o Advogado que trabalha para empregador, será empregado, mesmo que a atividade seja executada – total ou parcialmente – à distância.

Porém, existe o argumento no sentido de que o serviço advocatício é caracterizado como trabalho autônomo, na medida em que a profissão possui

⁶ Delgado (2019, p. 354) aprofunda o tema a partir de sua tese da subordinação estrutural, caracterizada pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. Essa subordinação estrutural, no confronto da relação de emprego com as demais espécies do gênero trabalho, evidencia que o teletrabalho possui o traço marcante e característico da relação de emprego que é a presença da subordinação. Veja que este elemento distingue a forma como a prestação de serviço vai ocorrer, e se haverá autonomia suficiente para o Advogado exercer o seu ofício, ou se ele estará submetido a um escritório ou empresa para prestação de serviço, mediante: controle de horário de trabalho, controle na produtividade, fiscalização de método de trabalho e da própria rotina do Advogado.

regramento próprio e eventual contrato de Advogado associado é absolutamente revestido de legalidade e não o torna empregado de um conjunto de Advogados.

Nesse contexto, o contrato de Associação de Advogado de acordo com o que preconiza a OAB estabelece presunção de veracidade da relação de trabalho com a prestação de serviços exclusivamente autônoma.

Ocorre, que sendo um trabalho executado de forma autônoma, ou seja, por conta própria e risco do trabalhador, é afastado a incidência de certos privilégios trabalhistas, como a CTPS assinada, FGTS, 13º. (décimo terceiro) Salário, Férias, RSR e Horas Extras. Uma vez autônomo, é necessário pagar ao INSS, para garantir a aposentadoria.

Porém, reforçando os argumentos, o Advogado enquanto estiver realizando o teletrabalho é empregado e não trabalhador autônomo. Além da presença dos elementos clássicos da Relação de Emprego, quais sejam, pessoa física/pessoalidade, não eventualidade ou habitualidade, subordinação e onerosidade, poderia ser questionado o poder diretivo sobre o seu trabalho.

Mas veja que a noção de poder diretivo fica mitigado 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. O monitoramento, ainda que não seja exercido pessoalmente, e sim por meio eletrônico ou temático, tem maior ênfase sobre o resultado final do trabalho do que sobre a atividade em si.

É possível, ainda, que seja intermediada por *softwares* específicos que, independentemente de estarem conectados com a *internet*, registram o tempo de trabalho, as pausas, os erros, a cadência de toques, recebimento de instruções e destas – todas codificadas no sistema. (SOUZA et BARRETO, 2018, pág. 801).

Ainda, no que tange a maneira como o empregador se utiliza do poder diretivo, ainda que não haja o estabelecimento de horários de trabalho, cabendo ao Advogado empregado a iniciativa e execução do trabalho, o estabelecimento de pautas, metas, prazos e condições prefixadas faz com que - mesmo à distância - haja o cumprimento

de jornadas de trabalho. Isso pode ocorrer através de ordens espaçadas, seja por meio de *e-mail*, *fax*, mensagens de texto, ligações telefônicas, redes sociais.

Nem sempre é necessário regulamentar a forma como cada empregador deve supervisionar o trabalho do Advogado empregado. Existe algumas formas de monitoramento: subordinação do trabalhador a programa de computador confeccionado pela empresa, o qual lhe permite controlar e comandar os serviços, sendo a escolha e a substituição do programa atribuição exclusiva do tomador; reserva de tempo exclusivo em favor do tomador com a finalidade de participar de reuniões e treinamentos, sob pena de sanção disciplinar; propriedade do tomador dos equipamentos utilizados na prestação dos serviços; pagamento de valor fixo pelos trabalhos; pagamento pelo tomador dos gastos com a execução dos serviços (aluguel, telefone, luz, estacionamento, viagens, manutenção ou troca dos equipamentos). (SILVA, 2021)

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 nº 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 nº. 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.

Ainda, o artigo 7º., inciso VI, alínea 'd', estabelece que é direito do Advogado ingressar livremente em qualquer assembleia ou reunião de que participe ou possa participar o seu usuário, ou perante a qual este deva comparecer, desde que munido de poderes especiais.

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 ofícios 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.

Quando se trata da relação entre o Advogado e as partes deve-se observar a duração da jornada de trabalho⁷, especialmente no que tange as horas de sobreaviso e prontidão⁸, mesmo quando o atendimento for com o uso dos meios teleinformáticos – ou seja, não presenciais.

Importante observar a Súmula nº. 428 do TST, que estabelece no seu inciso I, que “[...] o uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso”.

Porém, o inciso II, da referida Súmula, define que se o empregado estiver em sobreaviso “[...] à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.”

Logo, para compreender a Súmula do TST, é necessário observar alguns aspectos teórico do Direito do Trabalho.

⁷ De acordo com o artigo 20 do Estatuto da Advocacia e a OAB, Lei nº. 8.906/94, a jornada do trabalho do Advogado empregado não pode ser mais do que quatro horas contínuas e vinte horas semanais, exceto se houver acordo ou convenção coletiva ou nos casos de dedicação exclusiva.

⁸ A diferença entre os regimes é que no sobreaviso o empregado fica em sua residência, aguardando a qualquer momento para ser chamado para o serviço; enquanto que na prontidão, ou reserva, como também é chamado, o empregado fica nas dependências da empresa, aguardando ordens. Está descrito no parágrafo 2º. e parágrafo 3º. do artigo 244 da CTL. É considerado sobreaviso os casos em que o empregado efetivo permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento ser chamado para o serviço, sendo que a cada escala, de no máximo 24 horas, tem as horas contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal. E é considerado prontidão o empregado que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens e a escala será de, no máximo, doze horas, e contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal.

Quando falamos da relação entre os Advogados e as partes é imprescindível observar a duração da jornada de trabalho, especialmente no que tange as horas de sobreaviso e prontidão uma vez que são utilizados os meios teleinformáticos para passar dados, dentro e fora da jornada de trabalho, mas que de todo modo, conta como trabalho conforme Súmula 428 do TST.

Existe a noção de serviço efetivo real, que diz respeito ao período em que o empregado está à disposição do empregador, dentro do horário de trabalho executando ordens e a noção de horas de expectativa, que são aquelas em que o empregado simplesmente aguarda eventual chamado para a realização de um serviço efetivo real. Neste último caso, esse tempo é remunerado ao empregado pela mera expectativa de convocação. Se esta vier a ocorrer, além das horas de expectativa, o empregado receberá pelas horas de serviço efetivo que concretamente tiver prestado. Se for possível chamar essas horas de expectativa de gênero, existirá duas espécies: a prontidão e o sobreaviso.

Tecnicamente falando, no regime de prontidão, o empregado permanece no local de trabalho, em local destinado para descanso ou repouso, fora do seu horário de trabalho, aguardando ser chamado para trabalhar. Este conceito difere do regime de sobreaviso em que o empregado fica em casa ou onde bem entender, fora do seu horário de serviço.

Em ambos os regimes, seja prontidão ou sobreaviso, o empregado espera ser chamado para trabalhar, e a mera expectativa de ser chamado. Contudo, as remunerações são diferentes: no regime de prontidão o direito à remuneração, sendo que no regime de prontidão o valor que deve ser pago é igual a $2/3$ (dois terços) e no regime de sobreaviso o valor é de $1/3$ (um terço) do salário-hora normal do trabalhador. Ou seja, existe um impacto considerável na remuneração. (MAINARDI, 2021, pág. 25-26).

Ainda, o artigo 62 da CLT, que também foi modificado pela Reforma Trabalhista, traz uma nova informação sobre a jornada de trabalho do empregado teletrabalhador, ao estabelecer que este não será abrangido pelo regime previsto no Capítulo Da Duração do Trabalho, especificamente na Seção: Da Jornada De Trabalho.

Observa-se que jornada de trabalho diz respeito ao tempo diário à disposição, seja trabalhando ou aguardando ordens, sem contar os intervalos. Já a Duração do Trabalho é um conceito mais amplo que faz referência à quantidade de trabalho que o empregado fornece ao empregador, considerando que a duração normal do trabalho, está prevista no artigo 7º., inciso XIII, da Constituição da 1988, estabelece que não deve ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais.

Enquanto isso, o horário de trabalho é um conceito mais restrito, e corresponde ao período entre o início e o fim da jornada, contando o intervalo intrajornada. Logo os empregados em regime de teletrabalho não tem direito a delimitação da jornada de trabalho. Porém, se houver o controle patronal da desta, este será computado e remunerado, conforme estabelecem as regras do artigo 7º., inciso XIII, da Constituição da 1988.

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

A partir de uma tutela jurisdicional adequada, tempestiva e efetiva poderá ser exercido o direito fundamental de ação que, aplicando as normas constitucionais como

o princípio da inafastabilidade da jurisdição e do devido processo legal, permitirá a concretização do direito material.

Além disso, a ação pode ser vista como um ato jurídico e por isso é possível classificá-las em ações condenatórias, constitutivas ou declaratórias. Veja que não se pode dizer o direito de ação condenatória, o direito de ação constitutiva ou o direito de ação declaratória por se tratar de um direito que abstrai o direito afirmado em juízo. Dito de outro modo: a ação é uma concretização do direito de ação, e após firmado este direito em juízo, é que teremos uma ação condenatória/constitutiva/declaratória.

E também não se pode chamar de direito de ação aquilo que foi exercitado durante o seu processo. Logo, existe um direito deduzido em juízo ou a ação material processualizada, como é sintetizado pelo res *in iudicium deducta*.

É possível analisar o rito comum ordinário trabalhista a partir de três momentos. Primeiro, inicia-se com a audiência inaugural de conciliação e instrução, na qual se busca um acordo entre as partes, com base no artigo 846 da CLT, e em caso de insucesso, o réu apresentará sua defesa.

Posteriormente, se tem a audiência de instrução, para os casos em que não haja conciliação na primeira oportunidade, com o intuito de serem ouvidos os depoimentos pessoais, inquiridas as testemunhas e requeridas eventuais novas provas.

E, por fim, a audiência de julgamento que corresponde a um prazo para que o juiz publique a sentença, do qual as partes ficam intimadas e começa a fluir o prazo para eventual interposição de recursos. Dentre suas principais características destacam-se: valor da causa deve ultrapassar 40 (quarenta) salários mínimos; é possível a oitiva de até 03 (três) testemunhas de cada polo da reclamação, assim como a produção de prova pericial sem vedação expressa; é admitida a citação por edital em caso de reclamada que esteja em local incerto ou não sabido, e podem figurar como reclamadas as entidades públicas, o que é vedado nos outros procedimentos trabalhistas.

Já o procedimento sumário é caracterizado pelo limite de até 02 (dois) salários mínimos, também chamados de dissídios de alçada; são causas de única instância, ou seja, não caberá recurso da sentença. Somente caberá recurso extraordinário se

ocorrer ofensa à Constituição de 1988 ou o pedido de revisão ao valor fixado pelo juiz, que será feito impugnando a sentença em juízo no momento das razões finais.

Note que a revisão, uma vez negada pelo juiz, deverá ser encaminhado em até 48 (quarenta e oito) horas ao TRT para ser revisto e, por analogia ao procedimento ordinário, uma vez que não se tem lei acerca do número de testemunhas, entende-se que poderá ser até 03 (três).

Diferentemente no procedimento sumário, o sumaríssimo possibilita a interposição de recurso ordinário, mesmo seguindo o princípio da celeridade processual. Nas lides cujo valor não exceda a quarenta vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação, o procedimento sumaríssimo só pode ser observado no dissídio individual, sendo, por via de consequência, vedada a sua adoção nos dissídios coletivos. É relevante ressaltar que esse procedimento não é admitido para as demandas que sejam partes a Administração Pública direta, autárquica e fundacional, no entanto, pode ser aplicado às empresas públicas e sociedades de economia mista, vide artigo 852-A, parágrafo único, da CLT.

Dentre as características, destaca-se que não ter citação por edital e sim por carta de aviso de recebimento; e a apreciação da reclamação deverá ser feita em no máximo 15 (quinze) dias do ajuizamento; o número de testemunhas limitam-se a duas para cada parte, as quais comparecerão à audiência de instrução e julgamento independentemente de intimação.

Também, existem os casos especiais como: Ação de Consignação em Pagamento, Medidas Cautelares; Tutela Antecipada; Ação Rescisória; Mandado de Segurança; Ação Civil Pública; Ação Monitória; Ações Possessórias, Dissídio Coletivo; Anulação de Cláusulas Convencionais e a Ação de Cumprimento.

Para o Advogado teletrabalhador, independentemente do tipo ação, 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.

A celeridade do processo trabalhista, como princípio na JT, confere um caráter que privilegia a simplificação e informalidade dos atos, para abreviação do tempo e maior celeridade, com atendimento à ampla defesa e contraditório, observando, assim, uma duração razoável do processo e permitindo o acesso à uma justiça eficaz e que propicia a satisfação do direito.

Logo, a JT deve garantir em suas decisões o melhor resultado possível para sociedade, cuja repercussão vai além das pessoas envolvidas em determinada lide, alcançando uma coletividade que anseia por melhores condições de acesso ao Poder Judiciário é possível concluir que as decisões trabalhistas atuam como instrumentos para perpetuação de boas políticas e do crescimento da igualdade social.

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

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 nº. 151/2015) e pelos Tribunais Regionais do Trabalho.

Veja que por isso, a Resolução nº. 227/2016 do CNJ⁹, que tratou desse tema no âmbito geral do Poder Judiciário, e da previsão expressa na CLT, introduzida pela Lei nº. 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 nº. 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 do 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 nº. 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 10º é estabelecido o alcance das metas de desempenho pelos servidores em regime de teletrabalho que equivalerá ao cumprimento da respectiva

⁹ O CNJ publicou recentemente a seguinte instrumento normativo: RESOLUÇÃO Nº. 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.

jornada de trabalho. Desta forma, é especificado que unidade de lotação lançará no Sistema de Ponto Eletrônico informação 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, por fim da análise deste regulamento, 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.

Ainda, após o detalhamento das resoluções administrativas supracitadas, é necessário medir até que ponto irá alcançar os Advogados teletrabalhadores na sua atuação perante a JT.

5 ESTUDO DE CASO COM ADVOGADOS ATUANTES NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Quase chegando ao final deste trabalho, é necessário concatenar as informações anteriormente apresentadas em forma de estudo de caso, que será feita após a compreensão dos institutos jurídicos anteriormente apresentados, como o que é ser um advogado teletrabalhador e como são os regulamentos administrativos expedidos pela JT. Desta maneira, será visto a base metodológica e a apresentação dos dados obtidos em forma de questionário e gráficos estilo pizza.

5.1 METODOLOGIA UTILIZADA NO ESTUDO DE CASO

Visando consolidar uma investigação científica com o intuito de obter os resultados mais confiáveis, este trabalho utilizará como referencial teórico Lakatos et Marconi (2003, p. 155) que possuem a seguinte definição:

[...]a pesquisa é um procedimento formal com método de pensamento reflexivo que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para se conhecer a realidade ou para se descobrir verdades parciais [...]

Partindo deste referencial teórico, será realizado um estudo de caso a partir de dados qualitativos coletados a partir de eventos reais para descrever o fenômeno atual das audiências virtuais trabalhistas.

5.2 APRESENTAÇÃO DE DADOS

A seguir será apresentado os resultados da aplicação de um questionário para medir o nível do impacto que as mudanças proporcionadas pelo *COVID-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 do 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 51 anos. Por isso, denota-se que a maior parte dos participantes é entre 31 (trinta e um) a 50 (cinquenta) anos.

Qual é a sua faixa etária?

27 respostas

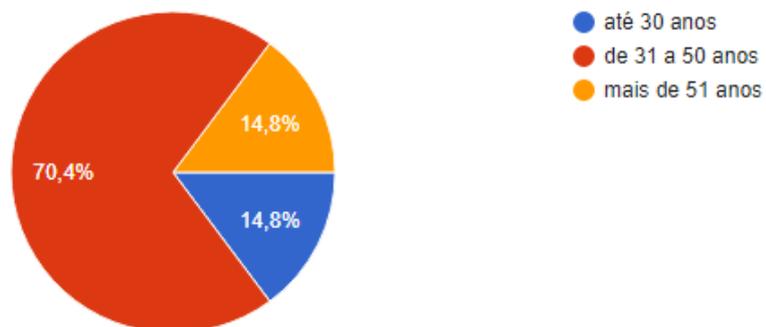


Figura 1

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.

Atualmente, qual é o tipo do seu Contrato de trabalho?

27 respostas

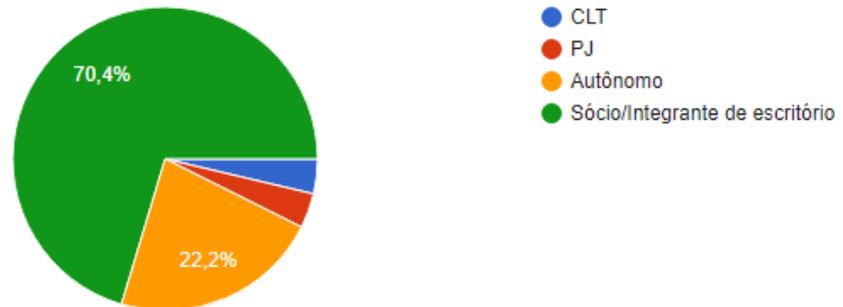


Figura 2

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 sua opinião, qual a principal vantagem em exercer o teletrabalho?

27 respostas

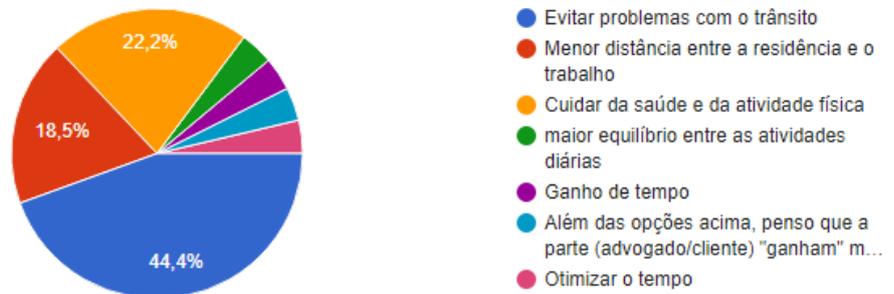


Figura 3

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*. Desta forma, este quesito apontou que: a maior parte utiliza *laptop*.

Qual meio teleinformático você utiliza, preponderantemente?

27 respostas

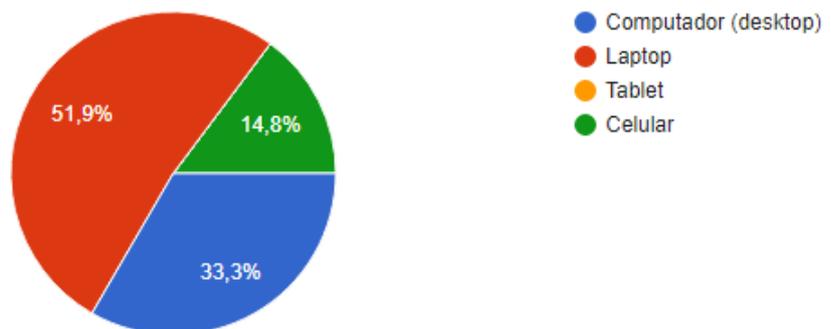


Figura 4

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.

Ao comparar o trabalho presencial na JT e o trabalho telepresencial na JT, como você considera que as audiências virtuais trabalhistas impactaram a produtividade como advogado?

27 respostas



Figura 5

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 ao relacionamento, você considera que o teletrabalho?

27 respostas

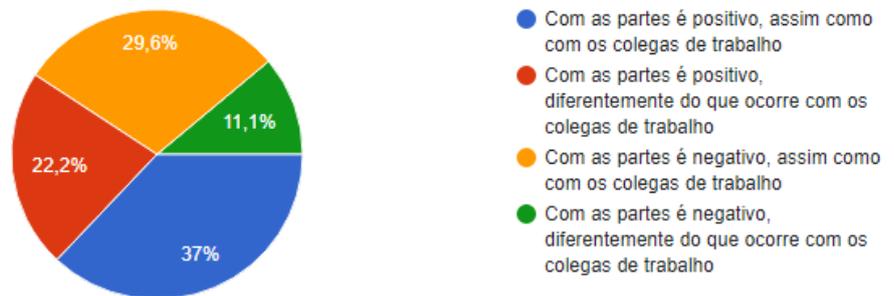


Figura 6

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.

Em um dia típico de trabalho, em MÉDIA, quantas horas você gasta para se preparar para uma audiência trabalhista virtual?

27 respostas

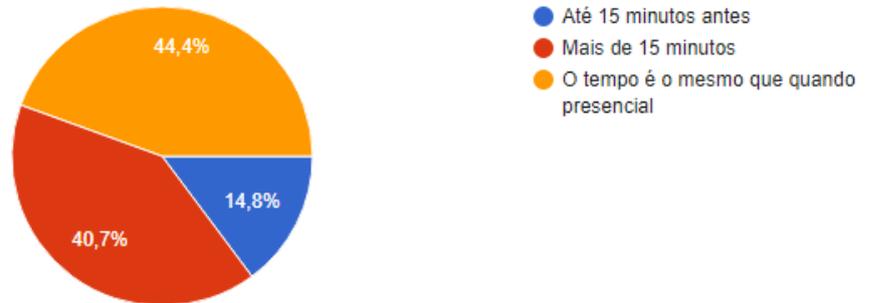


Figura 7

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).

Nesse período pandêmico, avalie o seu grau de satisfação com o teletrabalho na JT em uma escala de 0 a 10, sendo - "0" zero - completamente insatisfeito e -"10" dez - plenamente satisfeito

27 respostas

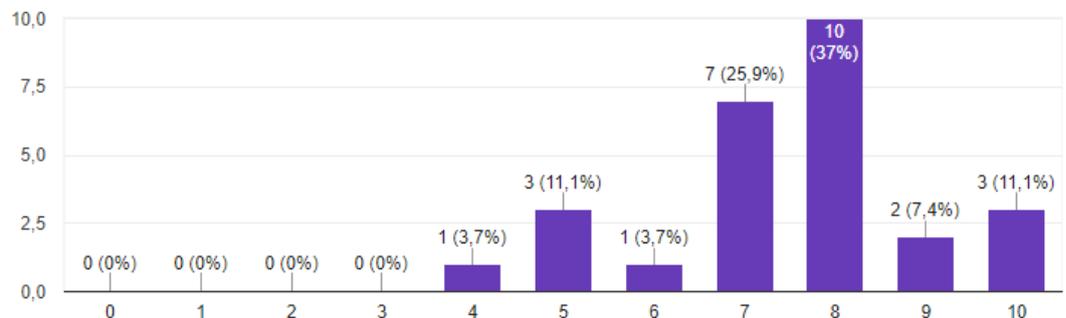


Figura 8

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.

Em relação ao julgamento em si, sob a perspectiva sensorial, qual momento você sente que pode haver prejuízo na análise do caso?

27 respostas

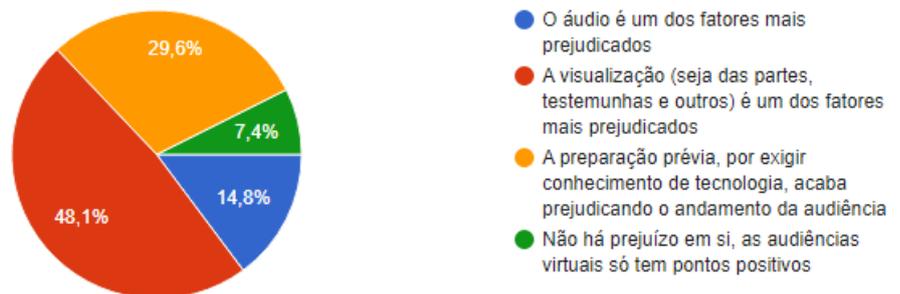


Figura 9

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.

Sobre as alterações realizadas pela JT para regulamentar as audiências virtuais:

27 respostas

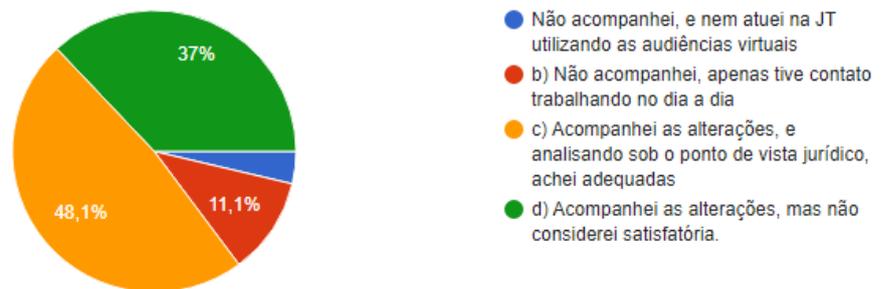


Figura 10

Não se tratando de pergunta, mas sendo uma questão extra, foi aberto as sugestões para melhorar as 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 capítulo concretiza o estudo de caso, que fora vislumbrando na introdução.

6 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 capítulo, 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 capítulo 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.

Ainda, no capítulo quatro, 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. Foi feito uma análise sobre as principais resoluções de modo que o leitor incorporasse as principais passagens de cada instrumento normativo

Ademais, no capítulo quinto 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 uma 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.

É imperioso esclarecer que este trabalho ocupa um espaço imenso na assimilação de conteúdo jurídico da presente aluna que lhes escreve, haja vista que foi possível pormenorizar cada conceito jurídico, esgotando seu significado e transformando em um conteúdo mais robusto. Assim, em termos de conhecimento adquirido e aprofundamento sobre o tema, este trabalho executou com primazia. E

ainda, servirá para próximos alunos da graduação, como fonte de pesquisa, trazendo um ganho para a coletividade.

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.

7 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.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 6 ed. São Paulo: LTr, 2010.

BEZERRA, Matheus Ferreira. A natureza do direito autoral: uma breve reflexão à luz da teoria dos direitos intelectuais. **Teoria Jurídica Contemporânea**, Rio de Janeiro, Volume I, Número 1, 2020. Disponível em <<https://doi.org/10.21875/tjc.v5i1.27278>>. Acesso em: 16 de setembro de 2021.

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/Del5452.htm> acesso em: 28 out. 2021.

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

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. **Poder/saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho.** Tese de Doutorado - FGV/EBAPE, 2004.

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.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2003. 315 p.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho.** 13ª ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

LUPI, André Lipp Pinto Basto. **Proteção jurídica do software: eficácia e adequação**. Porto Alegre: Síntese, 1998. p. 30.

MAINARDI, Eduardo Bocaccio; ROSA, Pedro Gerstner da; STÜRMEC, Gilberto. **Sobreaviso e prontidão**. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/11485/2/Sobreaviso_e_Prontidao.pdf. Acesso em: 22 ago. 2021.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Precedentes obrigatórios**, 5a. ed., São Paulo: Ed. RT, 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual de Direito do Trabalho**. 11ª ed. São Paulo. Saraiva: 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.

SILVA, Paulo antonio Maia e. O teletrabalho no direito do trabalho brasileiro. **Cognitio Juris**, João Pessoa, Ano II, Número 6, dezembro 2012. Disponível em <<https://cognitiojuris.com/artigos/06/08.html>>. Acesso em: 26 de Agosto de 2021.

SOUZA, Magali Rodrigues de; BARRETO, Osmar Fernando Gonçalves. A REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO. In: **Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania**, n. 6, p. 795-818, out/2018.

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.