

LUCAS SOUZA GOMES

**AUDIÊNCIA TELEPRESENCIAL NO DIREITO DO TRABALHO: BENEFÍCIOS E
DESAFIOS PARA TRABALHADORES E ADVOGADOS**

Ji-Paraná
2024

LUCAS SOUZA GOMES

**AUDIÊNCIA TELEPRESENCIAL NO DIREITO DO TRABALHO: BENEFÍCIOS E
DESAFIOS PARA TRABALHADORES E ADVOGADOS**

Artigo científico apresentado ao Centro
Universitário São Lucas Ji-Paraná – São
Lucas JPR, para obtenção de grau na
disciplina Trabalho de Conclusão de
Curso: Projeto de Pesquisa, em Direito.

Prof. Orientador: Jefferson Freitas Vaz

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação - CIP

G633a Gomes, Lucas Souza.

Audiência telepresencial no direito do trabalho: benefícios e desafios para trabalhadores e advogados. / Lucas Souza Gomes. – Ji-Paraná, 2024.
23 p.

Artigo Científico (Curso de Direito) – Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná, 2024.

Orientador: Prof. Esp. Jefferson Freitas Vaz.

1. Audiências telepresenciais. 2. Direito do trabalho. 3. Modalidade inovadora. 4. Flexibilidade. I. Vaz, Jefferson Freitas. II. Título.

CDU 349.2

AUDIÊNCIA TELEPRESENCIAL NO DIREITO DO TRABALHO: BENEFÍCIOS E DESAFIOS PARA TRABALHADORES E ADVOGADOS

Lucas Souza Gomes¹

Jefferson Freitas Vaz²

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) tem como objetivo central verificar a atuação das audiências telepresenciais no Direito do Trabalho, demonstrando seus benefícios e desafios para trabalhadores e advogados que utilizam esse meio de comunicação adotados pelos tribunais do trabalho, oferecendo alternativa eficaz para realizar procedimentos legais de forma remota, sem a necessidade da presença física das partes envolvidas, gerando economia de tempo e recursos. Além disso, as audiências virtuais são especialmente úteis em casos que envolvem partes localizadas em diferentes jurisdições ou em emergências, como durante a pandemia de COVID-19, quando as restrições de mobilidade tornaram difícil a realização de procedimentos presenciais. Audiências virtuais criam uma experiência imersiva, na qual os participantes podem interagir entre si e com o tribunal como se estivessem presentes fisicamente no mesmo local. Essa modalidade é especialmente útil em casos que exigem a realização de depoimentos de testemunhas ou a apresentação de provas de forma detalhada e precisa. Em suma, as audiências telepresenciais e por videoconferência representam modalidades inovadoras e eficazes para a administração da justiça, proporcionando maior flexibilidade, acessibilidade e eficiência ao processo legal, sem comprometer os direitos das partes envolvidas.

Palavras-chave: Audiências telepresenciais; direito do trabalho; modalidade inovadora; flexibilidade.

¹ Lucas Souza Gomes – Acadêmico do último período do curso de Direito no Centro universitário São Lucas de Ji-Paraná – São Lucas JPR

² Jefferson Freitas Vaz – Graduado em Direito pelo INSTITUTO LUTERANO DE ENSINO SUPERIOR - ILES. Atualmente professor CENTRO UNIVERSITÁRIO SÃO LUCAS DE JI-PARANÁ/AFYA. Especialista nas áreas de processo civil, processo do trabalho, direito do trabalho e pós-graduando em direito previdenciário. Secretário-Geral da diretoria da subseção de Ji-Paraná da Ordem dos Advogados de Rondônia, nos triênios 2013/2015 e 2016/2018. Presidente da Ordem dos Advogados do Brasil - Subseção de Ji-Paraná - triênio 2019/2021. Atual presidente da Ordem dos Advogados do Brasil - Subseção de Ji-Paraná para o triênio 2022/2024.

ABSTRACT

This Course Completion Work (TCC) has a central objective to verify the performance of telepresence hearings in labor law, demonstrating their benefits and challenges for workers and lawyers who use this means of communication adopted by labor courts, offering an effective alternative to carry out legal procedures remotely, without the need for the physical presence of the parties involved, saving time and resources. Additionally, virtual hearings are especially useful in cases involving parties located in different jurisdictions or in emergencies, such as during the COVID-19 pandemic when mobility restrictions have made in-person proceedings difficult. Virtual hearings create an immersive experience in which participants can interact with each other and the court as if they were physically present in the same location. This modality is especially useful in cases that require witness statements or the presentation of evidence in a detailed and precise manner. In short, telepresence and videoconference hearings represent innovative and effective methods for the administration of justice, providing greater flexibility, accessibility and efficiency to the legal process, without compromising the rights of the parties involved.

Palavras-chave: Telepresence hearings; labor law; innovative modality; flexibility.

INTRODUÇÃO

Ao enfrentar o cenário caótico causado pela pandemia do Covid 19, impactou diretamente no cenário jurídico, forçando adequações para o exercício na área da justiça do trabalho. Uma das principais medidas adotadas para manter o processo jurídico trabalhista em funcionamento foi a adequação de audiências, que anteriormente eram presenciais e tornou-se virtuais, de modo por videoconferências, telepresenciais ou mistas.

Modelo este adotado, como uma solução temporária para a situação em que o mundo se encontrava. No entanto, tornou-se permanente nos tribunais do trabalho, e atualmente, o mais utilizado em razão de seus benefícios quanto a celeridade processual, custo e tempo de locomoção das partes, permitindo acesso e participação de qualquer lugar, potencializando a participação dos operadores do direito.

Portanto, este trabalho de conclusão de curso (TCC) tem como principal objetivo tratar dos meios adotados com a aplicação das audiências de forma virtual em reflexo das necessidades que restringiu e inviabilizou o método presencial, demonstrando seus pontos positivos e negativos. Adotada a metodologia científica como aplicação da pesquisa acadêmica, será apresentado no formato de artigo científico em cumprimento das exigências do curso de Direito, para trabalho de conclusão de curso. Tal pesquisa será desenvolvida com base em normativas jurídicas atualizadas, revistas científicas, doutrinadores e legisladores do assunto.

Nos seguintes tópicos será possível averiguar inicialmente uma breve introdução discorrendo sobre a evolução histórica e conceitos dos tipos de audiências trabalhistas, sobre as reestruturações necessárias em relação aos impactos sofridos pela pandemia do Covid 19. Subsequentemente, encontra-se o principal foco deste estudo, dissertando sobre as principais modalidades de audiências atualmente utilizadas, telepresencial, por videoconferência e mistas, demonstrando benefícios e desvantagens através do formato virtual.

1. DAS AUDIÊNCIAS TRABALHISTAS

A audiência trabalhista empenha-se na mediação para solucionar conflitos entre empregado e empregador, no qual as partes podem estar acompanhadas por seus advogados e podem apresentar suas testemunhas, para defender seus direitos, tudo sendo presidido por um juiz do trabalho.

1.1 Conceito

Para Sergio Pinto Martins (2020), “Audiência é o ato praticado sob a presidência do juiz a fim de ouvir ou de atender às alegações das partes.”. Desta forma, entende-se que são reuniões realizadas entre empregadores e empregados, onde um juiz realiza a mediação com o objetivo de resolver conflitos trabalhistas de forma amigável e legal.

Essas audiências abrangem uma variedade de questões irregulares, como salários atrasados, demissões injustas, condições de trabalho inadequadas, entre outros. Ambas as partes têm a oportunidade de apresentar suas argumentações e provas, cabendo ao juiz decidir sobre a questão com base na legislação trabalhista vigente.

As audiências trabalhistas visam garantir o cumprimento dos direitos e deveres trabalhistas para ambas as partes, promovendo um ambiente de trabalho justo e equilibrado.

1.2 Evolução Histórica

As audiências trabalhistas da atualidade, têm uma longa evolução histórica que inicia na Revolução Industrial do século XIX. Neste período, os trabalhadores tinham poucos direitos e eram frequentemente explorados pelos empregadores. Com o surgimento dos sindicatos e movimentos trabalhistas, as condições de trabalho começaram a melhorar, e as leis trabalhistas foram implementadas para proteger os direitos dos trabalhadores.

As audiências eram realizadas em tribunais e tinham um caráter mais formal, com a presença de juízes e advogados. Com o passar do tempo, as audiências trabalhistas foram se tornando mais acessíveis e menos formais. Surgiram órgãos

especializados, como as Comissões de Conciliação Prévia e as Varas do Trabalho, que tinham o objetivo de resolver os conflitos de forma rápida e mantendo a eficiência.

Ao longo do tempo, os procedimentos das audiências trabalhistas foram formalizados e regulamentados por leis e normas específicas. Isso incluiu a definição de prazos, regras de evidência, procedimentos de conciliação e outras questões processuais.

Nas últimas décadas, os avanços tecnológicos têm impactado significativamente as audiências trabalhistas. A introdução de sistemas de videoconferência, por exemplo, permitiu a realização de audiências à distância, reduzindo a necessidade de deslocamento físico e facilitando o acesso à justiça para partes que estejam distantes dos tribunais.

Com a pandemia de COVID-19, houve uma rápida expansão das audiências virtuais, nas quais as partes participam remotamente por meio de plataformas online. Isso tem trazido benefícios em termos de eficiência e acessibilidade, mas também levantou questões sobre segurança, fiscalização e igualdade de acesso à justiça.

“[...] Maria Amelia Mastrosoa discorridas no site Migalhas, há como exemplos a rápida digitalização dos processos físicos e a utilização emergencial das mais diversas ferramentas e plataformas para a realização das audiências, como: WhatsApp, Google, Teams, Zoom, Cisco Webex”. (MENDES, 2022, p. 10)

Essa evolução mostra como as audiências trabalhistas têm se adaptado às mudanças sociais, tecnológicas e legais ao longo do tempo, buscando sempre garantir um processo justo e eficaz para resolver disputas trabalhistas.

1.3 Tipos de Audiências Realizadas na Justiça do Trabalho

Na justiça do trabalho, assim como em outros ramos do sistema judiciário, existem vários tipos de audiências que são realizadas para tratar de diferentes questões trabalhistas. Os tipos mais comuns de audiências na justiça do trabalho normalmente são as de conciliação, instrução e julgamento, e homologação de acordos, entre outras que são utilizadas em cada tipo de caso.

1.3.1 Audiência de Conciliação

Audiência de conciliação, normalmente é a primeira etapa do processo trabalhista, trata-se da tentativa de conciliação, na qual as partes envolvidas são

incentivadas a resolver suas diferenças de forma amigável, oportunidade de resolver suas disputas de maneira rápida, pois possuem liberdade de propor soluções criativas e personalizadas que atendam às suas necessidades e interesses específicos, desde que sejam legais, razoáveis, e eficiente e menos adversarial do que um julgamento tradicional.

“A intenção de conciliar pode ser manifestada nos Núcleos de Conciliação existentes ou em outros setores indicados pelos TRTs. A conciliação pode ser realizada com o processo ainda em andamento ou antes de ser ajuizado.”. (Especial: acordos trabalhistas durante a pandemia. Disponível em: <<https://tst.jus.br/-/especial-acordos-trabalhistas-durante-a-pandemia>>. Acesso em: 9 jun. 2024.)

Ao mesmo tempo, ajuda a descongestionar o sistema judiciário e a promover a cultura da resolução pacífica de conflitos. Nesse momento, há ajuda de um conciliador ou mediador. Se um acordo for alcançado, ele pode ser formalizado em um termo de conciliação, tornando-se legalmente vinculativo e executável, e as partes estão obrigadas a cumpri-lo.

A participação na audiência de conciliação é obrigatória para as partes envolvidas em um processo trabalhista. Isso ocorre porque a lei valoriza a resolução rápida e eficaz dos conflitos trabalhistas.

“A conciliação trabalhista pode ser realizada a qualquer momento antes da proclamação da sentença (CLT, artigo 764), mas a proposta de conciliação é obrigatória em dois momentos: após a abertura da audiência de instrução e julgamento (artigo 846) e depois de apresentadas as razões finais pelas partes (artigo 850).” (CONCILIAÇÃO. Disponível em: <<https://tst.jus.br/conciliacao>>. Acesso em: 9 jun. 2024.)

1.3.2 Audiência de Instrução e Julgamento

A Audiência de Instrução e Julgamento acontece quando as partes não conseguem chegar ao acordo na audiência de conciliação, o processo pode prosseguir para uma audiência de instrução e julgamento. Nessa etapa, as partes apresentam suas evidências e argumentos, incluindo documentos, registros de emprego, e-mails, mensagens de texto, entre outros. As provas devem ser relevantes e admissíveis de acordo com as regras processuais.

“Art. 852-H. Todas as provas serão produzidas na audiência de instrução e julgamento, ainda que não requeridas previamente.”. (BRASIL, 2000).

As partes também podem apresentar testemunhas para depor perante o juiz. Essas testemunhas podem ser funcionários, supervisores, colegas de trabalho ou qualquer pessoa que tenha informações relevantes sobre o caso. O depoimento é

prestado sob juramento e pode ser questionado pelas partes opostas, em seguida, a parte adversária pode fazer perguntas adicionais (contra interrogatório). Isso ajuda a esclarecer os fatos e pontos de vista apresentados pelas testemunhas.

“§ 1º Sobre os documentos apresentados por uma das partes manifestar-se-á imediatamente a parte contrária, sem interrupção da audiência, salvo absoluta impossibilidade, a critério do juiz.”. (BRASIL, 2000).

Após a apresentação de todas as provas e depoimentos de testemunhas, as partes têm a chance de fazer seus argumentos finais perante o juiz. Isso geralmente envolve resumir os principais pontos do caso e apresentar argumentos legais em apoio à sua posição.

Para a realização dessas oitivas podem variar de acordo com a jurisdição e as diretrizes específicas de cada tribunal. É necessário garantir a integridade do processo, assegurando que as partes envolvidas tenham acesso à tecnologia necessária para participar das oitivas de forma eficaz e justa.

Por fim, ouvidas todas as evidências e argumentos das partes, o juiz tomará uma decisão sobre o caso. Essa decisão será baseada nas leis trabalhistas aplicáveis, precedentes judiciais e nas provas apresentadas durante a audiência de instrução e julgamento.

“Art. 852-I. A sentença mencionará os elementos de convicção do juízo, com resumo dos fatos relevantes ocorridos em audiência, dispensado o relatório.
§ 1º O juízo adotará em cada caso a decisão que reputar mais justa e equânime, atendendo aos fins sociais da lei e as exigências do bem comum.”. (BRASIL, 2000).

Em caso de uma das partes discordar da decisão do juiz, ela tem o direito de recorrer da decisão para uma instância superior, como um tribunal de apelação. Isso permite uma revisão da decisão com base em questões de direito ou procedimento que possam ter ocorrido durante o processo.

1.3.3 Audiência de Homologação de Acordo

Se as partes chegarem a um acordo em qualquer fase do processo, seja durante a audiência de conciliação ou em qualquer outro momento, é comum que o acordo seja submetido a uma audiência de homologação, na qual, o juiz verificará se o acordo está consonante com as normas trabalhista antes de formalizá-lo.

“Art. 652 . Compete às Varas do Trabalho:
f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.”. (Competência e Atribuições.

Disponível em: <<https://www.trt18.jus.br/portal/institucional/justica-do-trabalho/competencia-e-atribuicoes-da-justica-do-trabalho/>>>

As partes envolvidas no processo são notificadas da data, hora e local da audiência de homologação. É importante que todas as partes compareçam à audiência ou estejam representadas por seus advogados devidamente autorizados.

Durante a audiência, as partes apresentam o acordo que foi negociado entre elas. O acordo normalmente é apresentado por escrito em forma de petição conjunta ou termo de acordo, e deve detalhar os termos e condições acordados pelas partes.

O juiz verifica se o acordo está em conformidade com as leis trabalhistas e se não viola os direitos das partes ou terceiros. O juiz também pode questionar as partes para garantir que elas entenderam plenamente os termos do acordo e concordam voluntariamente com ele. O acordo pode abordar uma variedade de questões, como rescisão do contrato de trabalho, pagamento de verbas rescisórias, indenização por danos morais ou materiais, compromissos de não divulgação, entre outros. O importante é que as condições do acordo sejam claras e específicas.

Se o juiz estiver convencido de que o acordo atende a esses critérios e que as partes estão de acordo com seus termos, irá homologar o acordo, transformando-o em uma decisão judicial, assim, o acordo terá a mesma força e efeito de uma sentença judicial e deverá ser cumprido. Se o juiz considerar que o acordo proposto não atende os requisitos descritos na lei, poderá recusá-lo e instruir as partes a retornarem às negociações. Nesse caso, o processo continuará seu curso normal até que uma proposta seja apresentada e que alcance tais requisitos ou que o caso seja julgado pelo juiz.

1.4 Reestruturação das Audiências Após a Pandemia do Covid 19

Diante do cenário impactante marcado pela pandemia do Covid 19, foi necessário lidar com as restrições impostas e garantir a continuidade dos processos judiciais, várias reestruturações e adaptações foram implementadas nas audiências trabalhistas. Como não era possível a forma presencial, iniciou-se a utilização no formato telepresencial.

“Atualmente, por força do isolamento social em que vivemos, a grande maioria dos atos processuais, tanto as tarefas públicas realizadas pelo Poder Judiciário, quanto as diversas diligências advocatícias, passaram a ser efetivadas eletronicamente, ressaltando-se que no âmbito das audiências virtuais, não houve a mudança do rito processual, mas somente a transposição para o ambiente digital. Desse modo, grande parte dos

profissionais passaram para o regime remoto ou virtual, caracterizado pelo termo “Home office”, que significa escritório em casa, isto é, trabalhar virtualmente em sua residência” (MENDES, 2022. p. 10)

Através das audiências virtuais, foi possível que continuassem com as atividades nos órgãos jurisdicionais trabalhistas, mesmo com as restrições de distanciamento social e os lockdowns. Foi baixada a Portaria nº 61 de 31/03/2020, pelo Conselho Nacional de Justiça para instituir a plataforma emergencial de videoconferência para realização de audiências e sessões de julgamento nos órgãos do Poder Judiciário, no período de isolamento social, decorrente da pandemia Covid-19.

“Art. 1º Instituir a Plataforma Emergencial de Videoconferência para a realização de audiências e sessões de julgamento nos órgãos do Poder Judiciário, no período de isolamento social provocado pela pandemia do Covid-19.”. (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2020).

Os tribunais investiram em tecnologia para facilitar as audiências virtuais, incluindo sistemas de videoconferência seguros, plataformas de compartilhamento de documentos eletrônicos e ferramentas de gestão de processos judiciais. Também houve iniciativa na capacitação de juízes, advogados, partes e funcionários dos tribunais no uso eficaz da tecnologia para conduzir audiências virtuais. Isso incluiu treinamento em plataformas de videoconferência, práticas de segurança cibernética e manejo de evidências eletrônicas.

“O Judiciário respondeu de forma célere às urgências impostas pela pandemia da Covid-19, assegurando a continuidade da prestação de serviços à sociedade pelo uso da tecnologia e pela mobilização dos tribunais. Assim que foi declarada a situação de calamidade pública, em março, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) firmou um acordo com a Cisco Brasil tornando disponível aos tribunais o acesso gratuito à plataforma Webex para a realização de videoconferências.”. (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/noticias-destaque/-/asset_publisher/E6rq/content/id/8107535>. Acesso em: 5 jun. 2024).

Com a realização de audiências virtuais, houve benefício na flexibilização na marcação de horários para acomodar as necessidades das partes e facilitar a participação remota. Isso também ajudou a reduzir os atrasos e o congestionamento no calendário dos tribunais. Mesmo com as audiências virtuais, foram estabelecidos protocolos de segurança para audiências presenciais essenciais. Isso inclui medidas como distanciamento social, uso de máscaras faciais, desinfecção de espaços e limitação do número de pessoas presentes no tribunal.

Os tribunais também expandiram o acesso remoto aos processos judiciais e documentos por meio de plataformas online, permitindo que advogados, partes e o público em geral acompanhassem os casos de forma segura e prática.

A pandemia acelerou a digitalização nos tribunais, com mais processos e documentos, sendo disponibilizados eletronicamente. Isso ajudou a melhorar a eficiência, reduzir o uso de papel e facilitar o acesso à justiça. Os tribunais continuam a avaliar e ajustar suas práticas e procedimentos em resposta à evolução da situação da pandemia e às necessidades das partes envolvidas, transformando atualmente a maneira como a justiça do trabalho é administrada, mesmo após o fim da pandemia.

2. MODELOS DE AUDIÊNCIAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Os modelos que estão sendo utilizados para mediação de conflitos na justiça do trabalho, são audiências presenciais, audiências telepresenciais ou por videoconferência e mista.

2.1 Audiência Presencial

A audiência presencial, diferentemente das demais maneiras que são ministradas na Justiça do Trabalho, destacam-se por vários benefícios, como a interação direta, de forma que seja possível esclarecimentos rápidos e precisos. Presencialmente, é possível que o juiz analise com maior clareza o conteúdo dos testemunhos, sendo possível leitura corporal, expressões faciais, entre outros.

No momento em que acontece a audiência presencial, o juiz consegue mediar a possibilidade de um acordo amigável, analisando de forma mais clara a postura de cada parte e advogado, conforme é abordado o assunto em pauta, sendo possível tomadas de decisões de forma imediata e direta, dando celeridade processual, consequentemente reduzido o custo ao litígio.

Atualmente, as audiências virtuais tornaram-se comuns, porém, pode ser solicitado pelas partes à audiência presencial, no intuito da garantia do devido processo legal para garantia de seus direitos.

2.2 Telepresencial e Videoconferência

A comunicação por videoconferência foi regulamentada a partir da Resolução nº 354, de 19 de novembro de 2020, pelo Conselho Nacional de Justiça em seu artigo

1º (FUX, 2020, p. 2). Trazendo como videoconferência, por ser uma audiência no qual é utilizado as instalações do órgão estatal, logo, a audiência telepresencial é marcada, por ser o meio utilizado para a comunicação em audiências em lugares físicos diversos das unidades judiciárias.

“Art. 1º Esta Resolução regulamenta a realização de audiências e sessões por videoconferência e telepresenciais e a comunicação de atos processuais por meio eletrônico nas unidades jurisdicionais de primeira e segunda instâncias da Justiça dos Estados, Federal, Trabalhista, Militar e Eleitoral, bem como nos Tribunais Superiores, à exceção do Supremo Tribunal Federal.”. (Conselho Nacional De Justiça, 2020)

Entende-se como videoconferência, “a prevista no CPC/2015, para a oitiva de parte e/ou testemunha que reside fora da jurisdição por onde tramita o processo, devendo ser realizada em salas específicas, na unidade judiciária, com o acompanhamento de um servidor (Resolução n. 341 do CNJ)” o qual trata sobre as medidas sanitárias necessárias no período pandêmico. (SILVA, 2021, p. 108. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br>. Acesso em: 21 set. 2023).

O conceito mais claro para entender como se configura a videoconferência está descrita na própria norma, onde discorre dizendo que a videoconferência se dá pela troca de informações a distância, porém em ambientes de unidades judiciárias. art. 2º, I, da Resolução Nº 354/2020 (Conselho Nacional De Justiça, 2020) “I – videoconferência: comunicação a distância realizada em ambientes de unidades judiciárias;”.

Logo, o conceito de telepresencial se dá em totalmente virtual em ambientes externos das unidades judiciais, possibilitando a todos que fazem parte do processo prestarem suas manifestações, mantendo o distanciamento pelo qual teve seu propósito, atualmente é a forma que mais se utiliza, por conta do custo-benefício do poder judiciário e custo-benefício dos litigantes, art. 2º, II, da Resolução Nº 354/2020 (Conselho Nacional De Justiça, 2020).

“II – telepresenciais: as audiências e sessões realizadas a partir de ambiente físico externo às unidades judiciárias.”

Dentre as dificuldades, advogados utilizando este novo modelo de audiência, apresenta dificuldades no acesso ou falta de aparelhos adequados para o exercício de seu trabalho e na coleta de produção de provas oral como retratos. (SILVA José, 2021, p.9).

“Inúmeros são os problemas que os advogados e as partes poderão alegar, (i) técnicos ou (ii) de ordem pessoal, para não participarem da audiência

trabalhista virtual. Quanto aos aspectos técnicos, dentre outros: (i) dificuldade de acesso digital – por falta de equipamento ou aparelho adequado, ou por não dispor de um plano de internet ideal; (ii) falta de local apropriado;” (SILVA, 2021, p. 116)

Ainda, pode-se relatar sobre as dificuldades apresentadas na produção de provas em que se tem no momento da colheita de informações. A produção de provas na Justiça do Trabalho segue as mesmas diretrizes gerais estabelecidas no Código de Processo Civil, porém, com algumas particularidades específicas do âmbito trabalhista.

As partes envolvidas em um processo trabalhista têm o direito de produzir provas que possam subsidiar suas alegações, como testemunhas, documentos, perícias, etc. Essas provas têm o objetivo de comprovar os fatos alegados pelas partes e fundamentá-las. Sendo assim, de extrema importância essa fase do processo, logo deve-se eliminar qualquer fator causador de interferência como os problemas descritos como má equipamentos, falha na conexão de internet, lugares desapropriados, dentre outros causadores de impedimento na produção de provas em audiência telepresencial.

2.3 Audiência Mista

A audiência mista é a junção das duas modalidades que é utilizada na justiça do trabalho. No qual, parte dos envolvidos pode estar de forma presencial nas instalações do tribunal, e os demais de forma telepresencial simultaneamente, atendendo as necessidades em determinados casos e mantendo o mesmo nível de confiabilidade que os requisitos jurídicos exige.

“Iara Rios, em seu voto divergente, lembrou da recente Portaria 1008/2020 do TRT que instituiu o Protocolo de Retomada dos Serviços Presenciais e criou a modalidade de audiências de instrução mista. Ela explicou que nesse caso as testemunhas deverão comparecer à Vara do Trabalho e prestar seu depoimento por videoconferência, sob a supervisão de um servidor designado e pelo tempo estritamente necessário, sendo vedado o acompanhamento por terceiro.”. (Conselho Superior Da Justiça Do Trabalho. Disponível em: <<https://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/pleno-do-trt-da%C2%A018%C2%AA-regi%C3%A3o-go-%C2%A0determina-realiza%C3%A7%C3%A3o-de-audi%C3%Aancia-mista-para-atender-parte-que-alegou-n%C3%A3o-ter-condi%C3%A7%C3%B5es-t%C3%A9cnicas-para-participar-de-videoconfer%C3%Aancia>>. Acesso em: 5 jun. 2024).

3. DAS VANTAGENS E DESVANTAGENS DA AUDIÊNCIA TELEPRESENCIAL

Na Justiça do Trabalho, assim como nas demais áreas da justiça, está sofrendo mudanças e atualizações de acordo com a evolução tecnológica, como nas audiências telepresenciais, utilizadas nos tribunais do trabalho com intuito de trazer celeridade processual, diminuição de custos processuais, e flexibilidade no trabalho para todos atuarem. Porém, nota-se a dificuldade em algumas demandas do rito processual, como exemplo, a produção de provas, falha na conexão, falha em ferramentas utilizadas e até mesmo na fiscalização no monitoramento de testemunhas para que não sejam instruídas e não contaminem seu testemunho, dificultando o julgamento do magistrado.

3.1 Celeridade Processual

Com o avanço tecnológico e virtual, foi publicado em 19 de novembro de 2020, a Resolução do CNJ nº 354/2020, para a utilização de videoconferência e audiências telepresenciais trabalhista, a qual trouxe celeridade processual e flexibilizou em relação geográfica no exercício da prática no direito do trabalho, viabilizando que qualquer pessoa em qualquer lugar do mundo possa participar das audiências em tempo real, não sendo mais necessário prorrogação por motivos de locomoção dos indivíduos como descreve o conselheiro Walter Nunes do CNJ (Conselho Nacional de Justiça)

“A videoconferência é um mecanismo indispensável para a duração razoável do processo quando há atos processuais à distância para serem praticados”. (Conselho Superior Da Justiça Do Trabalho, 2010).

Com a mesma resolução, descreve o conceito e diferença entre os modelos atuantes da audiência por videoconferência e telepresencial, sendo a videoconferência um meio utilizado para praticar os direitos de acesso a audiência por instalações de uma determinada região em um juízo localizado em até mesmo outro estado. Já com o meio telepresencial, é descrito como a forma de participar das audiências remotamente fora das instalações físicas judiciárias, Resolução CNJ nº354/2020.

“Art. 2º Para fins desta Resolução, entende-se por:

I – videoconferência: comunicação a distância realizada em ambientes de unidades judiciárias; e

II – telepresenciais: as audiências e sessões realizadas a partir de ambiente físico externo às unidades judiciárias.”. (Conselho Nacional De Justiça, 2020).

Para maior agilidade e facilidade nos acessos a unidades judiciárias, o CNJ regulamentou a Resolução Nº 372 de 12/02/2021, para atendimento ao público, popularmente conhecido como Balcão Virtual, que auxilia na comunicação entre servidores e a população para informações.

Art. 1º Os tribunais e os conselhos, à exceção do Supremo Tribunal Federal, deverão disponibilizar, em seu sítio eletrônico, ferramenta de videoconferência que permita imediato contato com o setor de atendimento de cada unidade judiciária, popularmente denominado como balcão, durante o horário de atendimento ao público. (Conselho Nacional De Justiça, 2020).

3.2 Dos Custos Processuais

Com a audiência virtual, houve diminuição de custo no exercício do processo trabalhista, com investimentos nas instalações dos tribunais para mediação das audiências, não é mais necessário o deslocamento das partes e operadores do direito, influenciando em outro fator benéfico que é a economia de tempo de locomoção. “A videoconferência é uma ferramenta cada vez mais popular para evitar deslocamentos, cortar custos, facilitar e ampliar o acesso à justiça.”. (SILVA, 2023).

De acordo com João José Custódio da Silveira, Juiz de Direito no Estado de São Paulo, este meio de comunicação também é de grande auxílio à prática dos mediadores da justiça como por exemplo os advogados ou testemunhas, com apenas um aparelho que tenha câmera, áudio e que dispõe de uma conexão à internet razoável, permite a participação em audiências telepresencial.

“[...] é essencial considerar que há um custo a envolver a participação dos operadores do direito, bem como de partes e testemunhas, seja com equipamentos, seja com velocidade aceitável à transmissão de dados.”. (Escola Paulista da Magistratura, 2021, p. 69).

3.3 Das Dificuldades para Atuação dos Advogados

Existem diversas dificuldades enfrentadas pelos advogados ao participar de audiências telepresenciais na justiça do trabalho, como problemas técnicos, dificuldades com testemunhas, dificuldades com a representação de clientes, e a produção de provas.

Os problemas técnicos estão norteados de falhas na conexão de internet, interrupções no serviço de vídeo ou áudio, ou problemas com o software de videoconferência podem ocorrer e prejudicar a participação efetiva do advogado na audiência, como relatado por Karla Yacy Carlos da Silva.

“[...] das desvantagens da realização das audiências por videoconferência podemos citar: necessidade de conexão com a internet; utilização de

aparelho de telefone celular, tablet ou computador; problemas de conexão com a internet; insegurança demonstrada por juízes e advogados quanto ao aspecto da realização da audiência de instrução e a garantia de que partes e testemunhas não ouvirão os depoimentos umas das outras.”. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 7ª REGIÃO. Disponível em: <https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=4218:artigo-audiencias-por-videoconferencia-na-justica-do-trabalho&catid=152&Itemid=886>. Acesso em: 6 jun. 2024).

O advogado, mediador e pesquisador Alexandre A. F. Tella, ainda enfatiza sobre a dificuldade das testemunhas na produção de provas, quanto ao quesito de confiança e proximidade em audiência virtual.

“Para as partes e testemunhas, o ambiente judicial já pode ser um motivo de desconfiança, uma vez que não faz parte da sua rotina diária. O ambiente virtual pode agravar ainda mais essa situação”. (TELLA, 2020, p. 146)

Nota-se a dificuldade das partes no emprego da utilização das ferramentas necessárias para que possam participar das audiências, muito delas ainda hoje não possuem a habilidade e instruções necessárias para manusear tais aparelhos.

“A falta de educação a respeito do conhecimento e da utilização das plataformas de videoconferência são desafios para a boa realização desta.” (TELLA, 2020, p. 147)

Deste modo, dificultando ainda mais o trabalho do advogado em garantir o direito de seu cliente. No mesmo sentido, a dificuldade na qualidade, confiança e segurança das provas testemunhais a serem produzidas através de audiências telepresenciais.

“Esse foi entendimento da Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região que, ao apreciar recurso de um trabalhador, declarou a nulidade da sentença que negou os pedidos da ação trabalhista. Para o colegiado, a impossibilidade de produção da prova testemunhal por problemas técnicos durante a audiência por videoconferência demonstrou prejuízo para o trabalhador.”. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 18ª REGIÃO. Disponível em: <<https://www.trt18.jus.br/portal/terceira-turma-determina-reabertura-de-instrucao-apos-problemas-tecnicos-durante-audiencia-telepresencial/>>. Acesso em: 8 jun. 2024).

3.4 As Desvantagens na Produção de Prova

No Direito do Trabalho, como nas demais áreas da justiça, as provas testemunhais e documentais são de extrema importância e valor para o livre convencimento do juiz que está presidindo audiência. Quando feita na forma presencial, o magistrado possui maior proximidade e meios de analisar através de leitura corporal para identificar se o testemunho está corrompido ou não.

No entanto, em audiências virtuais, dificulta uma análise mais precisa da testemunha, podendo até mesmo haver situações de má-fé pela testemunha, como romper a conexão a fim de obter alguma vantagem sobre a outra parte.

“Novas soluções, novas práticas devem ser implementadas, com ou sem o uso da tecnologia, para viabilizar a prática do ato de colher provas orais na audiência por videoconferência com a necessária segurança. Para isso propomos a realização de compromisso diferenciado das partes e testemunhas visando assegurar que estejam livres da interferência de terceiros, [...]”. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 7ª REGIÃO. Disponível em: <
https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=4218:artigo-audiencias-por-videoconferencia-na-justica-do-trabalho&catid=152&Itemid=886>. Acesso em: 7 jun. 2024).

Existe o fator de muitas das vezes uma das partes ou testemunhas não possuir habilidade para manuseio de aparelhos eletrônicos ou das plataformas a qual são disponibilizadas que são transmitidas as audiências, podendo prejudicar uma das partes, à audiência e até mesmo o julgamento do magistrado.

Nas provas documentais, diante de audiências telepresenciais ou por videoconferência, pode ocasionar impedimentos como arquivos incompatíveis com o compartilhamento virtual, falhas na conexão, a autenticidade dos documentos apresentados, até mesmo as seguranças de documentos sigilosos podem causar complicações e prejudicar uma das partes.

3.5 Falha de Conexão e das Ferramentas Utilizadas

Com esse novo formato de audiências virtuais que está sendo utilizado, atualmente na justiça do trabalho, oferecem conveniência e flexibilidade em muitos casos. Também é importante considerar as questões de acesso à justiça, pois são comuns as falhas com problemas logísticos, interferências externas como ruídos, falha de conexão, entre outros imprevistos que podem acontecer, deixando de oferecer confiabilidade na segurança de informações que acontecem durante a audiência.

Organizar audiências virtuais exige uma coordenação cuidadosa de horários e recursos para que possam manter qualidade nos serviços prestados nas mediações dos conflitos trabalhistas.

Os fatores externos, como ruídos de fundo, interrupções inesperadas ou falhas de energia, podem afetar a qualidade e o andamento das audiências telepresenciais, em razão das partes e testemunhas não estarem em lugares apropriados.

Em um levantamento feito pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2022, nota-se que nem todas as pessoas ainda hoje possuem acesso à internet ou não sabiam como utilizá-la.

“6,4 milhões de domicílios do país não tinham Internet.

Em 2022, 6,4 milhões de domicílios do país não utilizavam a Internet. Os três principais motivos foram: nenhum morador sabia usar a Internet (32,1%), serviço de acesso à Internet caro (28,8%) e falta de necessidade em acessar a Internet (25,6%).” (NERY, 2023).

De acordo com os dados acima, nota-se uma grande parcela da população que não possui os mesmos benefícios de acesso aos meios jurídicos para defender seus direitos, dificultando sua manifestação durante as audiências, podendo levar à revelia.

De acordo com o entendimento do CNJ, na Resolução Nº 455 de 27/04/2022, falhas externas que ocorrem ao público não caracterizam indisponibilidade, logo cada pessoa é responsável por sua conexão e aparelho eletrônico utilizado.

“§ 1º Não caracterizam indisponibilidade as falhas de transmissão de dados entre as estações de trabalho do público externo e a rede de comunicação pública, assim como eventual impossibilidade técnica que decorra de falhas nos equipamentos ou programas dos usuários.

§ 2º É de responsabilidade do usuário:

I – o acesso ao seu provedor da internet e a configuração do computador utilizado nas transmissões eletrônicas; e

II – o acompanhamento do regular recebimento das petições e documentos transmitidos eletronicamente.”. (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2020).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao decorrer do presente estudo foi analisada a evolução das audiências trabalhistas, bem como, os diferentes tipos e modelos utilizados na Justiça do Trabalho, com ênfase nas audiências telepresenciais, videoconferência e mistas. Ele também aborda a reestruturação das audiências trabalhistas em resposta aos impactos causados pela pandemia de Covid-19, destacando as vantagens e desvantagens das audiências telepresenciais.

Dessa forma, concluiu-se que a virtualização das audiências trabalhistas se tornou o principal recurso para mediação utilizado nos órgãos jurídicos trabalhistas, trazendo maior celeridade processual e flexibilidade para o cumprimento dos preceitos da audiência no Direito do Trabalho.

Com tudo, também apresentou dificuldades em algumas circunstâncias causadas para se ter acesso ao meio virtual, causando disparidade na busca dos direitos dos envolvidos. Através dos dados obtidos na pesquisa, 6,4 milhões de

peessoas ainda não possuem acesso à internet, motivos de não possuir conhecimento de como usar, por ser um serviço de acesso caro para pessoas de renda baixa, ou até mesmo não terem necessidade para tal uso.

Em contrapartida, no mesmo ano houve um aumento significativo de processos recebidos na Justiça do Trabalho, compreendido em relação ao período da pandemia através dos meios virtuais.

Por fim, as audiências telepresenciais foram fundamentais para a evolução judicial, todavia ainda apresenta falhas a serem solucionadas para assegurar a igualdade e justo acesso para todos. Meios esses através de treinamento e suporte adequado para advogados e partes interessadas sobre como usar as plataformas de videoconferência, bem como oferecer suporte técnico durante as audiências em tempo real e disponibilizar outros meios de comunicação caso aconteça falha na conexão.

Sobre a segurança no momento da produção de provas testemunhal, pode ser feito autenticação de identidade através de verificação de documentos de identidade ou uso de sistemas de reconhecimento facial, além de criptografia para proteger a transmissão de dados tornando-as mais seguras. É essencial que tenham orientação para testemunhas a depor em um ambiente privado e controlado, livre de distrações ou interferências externas. Podemos esperar que práticas virtuais, que já se mostraram eficazes, continuem a se desenvolver, especialmente no contexto do sistema judiciário brasileiro.

REFERÊNCIAS

MENDES, V. N. A EVOLUÇÃO DAS AUDIÊNCIAS VIRTUAIS E AS NOVAS TENDÊNCIAS DIGITAIS EM VIRTUDE DA PANDEMIA DE COVID-19. p. 10, 4 jun. 2022

BRASIL. **Lei nº 9.957, de 12 de janeiro de 2000.** Acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, instituindo o procedimento sumaríssimo no processo trabalhista. Brasília, 12 jan. 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9957.htm. Acesso em: 8 jun. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Portaria nº 61, de 31 de março de 2020.** Institui a plataforma emergencial de videoconferência para realização de audiências e sessões de julgamento nos órgãos do Poder Judiciário, no período de isolamento social, decorrente da pandemia Covid-19. [S. l.], 31 mar. 2020. Disponível em:

<https://atos.cnj.jus.br/files/original221645202004015e8512cda293a.pdf>. Acesso em: 5 jun. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 354, de 19 de novembro de 2020. Dispõe sobre o cumprimento digital de ato processual e de ordem judicial e dá outras providências. **RESOLUÇÃO No 354, DE 19 DE NOVEMBRO DE 2020**: Dispõe sobre o cumprimento digital de ato processual e de ordem judicial e dá outras providências., Dispõe sobre o cumprimento digital de ato processual e de ordem judicial e dá outras providências., ano 2020, n. 1, 31 mar. 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original180544202011205fb8057889f2c.pdf>. Acesso em: 19 nov. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 354, de 19 de novembro de 2020. Dispõe sobre o cumprimento digital de ato processual e de ordem judicial e dá outras providências. **RESOLUÇÃO No 354, DE 19 DE NOVEMBRO DE 2020**: Dispõe sobre o cumprimento digital de ato processual e de ordem judicial e dá outras providências., [S. I.], ano 2020, n. LUIZ FUX, 19 nov. 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original180544202011205fb8057889f2c.pdf>. Acesso em: 19 nov. 2020.

CONSELHO Nacional de Justiça. *In*: **Pleno do TRT da 18ª Região (GO) determina realização de audiência mista para atender parte que alegou não ter condições técnicas para participar de videoconferência**: Assim, depoimentos de testemunhas podem ser colhidos em Vara do Trabalho de forma presencial. [S. I.], 2020. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/pleno-do-trt-da%C2%A018%C2%AA-regi%C3%A3o-go-%C2%A0determina-realiza%C3%A7%C3%A3o-de-audi%C3%AAncia-mista-para-atender-parte-que-alegou-n%C3%A3o-ter-condi%C3%A7%C3%B5es-t%C3%A9cnicas-para-participar-de-videoconfer%C3%AAncia>. Acesso em: 8 jun. 2024.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Mariana Braga. Conselho Nacional de Justiça. *In*: **Realização de audiências por videoconferência garante celeridade a processos**. Brasília: Agência CNJ de Notícias, 5 nov. 2010. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/pleno-do-trt-da%C2%A018%C2%AA-regi%C3%A3o-go-%C2%A0determina-realiza%C3%A7%C3%A3o-de-audi%C3%AAncia-mista-para-atender-parte-que-alegou-n%C3%A3o-ter-condi%C3%A7%C3%B5es-t%C3%A9cnicas-para-participar-de-videoconfer%C3%AAncia>. Acesso em: 8 jun. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 372, de 12 de fevereiro de 2020. Regulamenta a criação de plataforma de videoconferência denominada “Balcão Virtual.”. **RESOLUÇÃO No 372, DE 12 DE FEVEREIRO DE 2020**: Regulamenta a criação de plataforma de videoconferência denominada “Balcão Virtual.”, [S. I.], 12 fev. 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original15412620210219602fdc26a38d2.pdf>. Acesso em: 7 jun. 2024.

TRIBUNAL Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT7). *In*: **Artigo: Audiências por Videoconferência na Justiça do Trabalho**: Audiências por Videoconferência na Justiça do Trabalho. [S. I.], 28 jun. 2023. Disponível em:

https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=4218:artigo-audiencias-por-videoconferencia-na-justica-do-trabalho&catid=152&Itemid=886. Acesso em: 7 jun. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 455, de 27 de abril de 2022. Institui o Portal de Serviços do Poder Judiciário (PSPJ), na Plataforma Digital do Poder Judiciário (PDPJ-Br), para usuários externos. **RESOLUÇÃO No 455, DE 27 DE ABRIL DE 2022.**: Institui o Portal de Serviços do Poder Judiciário (PSPJ), na Plataforma Digital do Poder Judiciário (PDPJ-Br), para usuários externos., [S. l.], 27 abr. 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original12475120220502626fd2f7911c7.pdf>. Acesso em: 7 jun. 2024.

INSTITUTO Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). *In*: NERY, Carmen. **Em 2022, streaming estava presente em 43,4% dos domicílios com TV.** [S. l.]: Estatísticas Sociais, 9 nov. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38306-em-2022-streaming-estava-presente-em-43-4-dos-domicilios-com-tv#:~:text=A%20Internet%20era%20utilizada%20em,que%20se%20aproxima%20da%20universaliza%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 7 jun. 2024.

SILVA, Karla. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT7). *In*: **Artigo: Audiências por Videoconferência na Justiça do Trabalho**: Audiências por Videoconferência na Justiça do Trabalho. [S. l.], 28 jun. 2023. Disponível em: https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=4218:artigo-audiencias-por-videoconferencia-na-justica-do-trabalho&catid=152&Itemid=886#:~:text=No%20rol%20das%20desvantagens%20da,ao%20aspecto%20da%20realiza%C3%A7%C3%A3o%20da. Acesso em: 7 jun. 2024.

CONSELHO Nacional de Justiça. *In*: **Realidade na pandemia, sessões e audiências por videoconferência vieram para ficar, diz CNJ**: A ação de magistrados e servidores em adaptar ritos e procedimentos à realidade do trabalho remoto e virtual tem sido determinante em garantir os serviços judiciais essenciais aos cidadãos. [S. l.], 2020. Disponível em: https://www.csjt.jus.br/web/csjt/noticias-destaque/-/asset_publisher/E6rq/content/id/8107535. Acesso em: 7 jun. 2024.

MENDES, V. N. **A EVOLUÇÃO DAS AUDIÊNCIAS VIRTUAIS E AS NOVAS TENDÊNCIAS DIGITAIS EM VIRTUDE DA PANDEMIA DE COVID-19.** p. 10, 4 jun. 2022. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/3902/1/Vin%C3%ADci%20Nunes%20Mendes.pdf>. Acesso em: 7 jun. 2024.

SILVA, J. A. R. DE O. **AUDIÊNCIAS POR VIDEOCONFERÊNCIA E TELEPRESENCIAL: DISTINÇÕES NECESSÁRIAS, À LUZ DA RESOLUÇÃO N. 354 DO CNJ.** p. 116, fev. 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/184391/2021_silva_jose_a_udiencia_videoconferencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 7 jun. 2024.

ESCOLA PAULISTA DA MAGISTRATURA. **Paradigmas jurídicos no pós-pandemia.** [s.l.: s.n.]. Disponível em: <<https://www.tjsp.jus.br/Download/Portal/Coronavirus/material/CadernosJjuridicoEPM.pdf?637386174447337352>>. Acesso em: 7 jun. 2024.

TELLA, A. A. F. **Audiências virtuais: uma visão advocatícia.** v. 55, p. 143–152, jul. 2020. Disponível em: https://www.tjsp.jus.br/download/EPM/Publicacoes/CadernosJuridicos/cj_n55_5.1_audi%C3%A2ncias%20virtuais_%20uma%20vis%C3%A3o%20advocat%C3%ADcia.pdf?d=637364814020534349. Acesso em: 7 jun. 2024.