



AUDIÊNCIA TELEPRESENCIAL NA JUSTIÇA LABORAL. CONCILIANDO DIREITOS E PRERROGATIVAS PÓS PANDEMIA

RENATA DANELLA POLLI¹

Resumo: O presente artigo tem como objetivo analisar as consequências derivadas do enfrentamento da pandemia pelo corona vírus na justiça laboral. Um cenário mundial que gerou a necessidade do distanciamento social bem como a adoção de realização de atos jurídicos de forma remota, o que inclui a audiência telepresencial ou híbrida. Serão abordados, dentre outros aspectos, os benefícios e malefícios advindos da utilização desta tecnologia bem como as ferramentas adotadas para a garantia dos direitos assegurados constitucionalmente. Serão analisados, ainda, os pontos nevrálgicos da questão. O método utilizado na pesquisa é dedutivo com amparo nas leis, doutrinas e jurisprudenciais nacionais.

Palavras-chave: direito processual trabalhista, audiência, telepresencial, pandemia.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo a análise da necessidade de alteração/adaptação do cenário jurídico a partir das consequências decorrentes da pandemia.

A pandemia causada pelo novo coronavírus SARS-COV-2 impôs a adoção de uma série de respostas estatais pela necessidade de medidas restritivas e isolamento social a fim de conter a contaminação generalizada que atingiu a realidade humana em suas diferentes dimensões.

Nesse cenário, surgiu a necessidade de continuidade do acesso a justiça e, para tanto, instrumentos que permitissem o acesso remoto aos atos jurídicos, o que incluiu as audiências telepresenciais ou híbridas que permitem o acesso remoto da

¹ Procuradora do Estado de São Paulo. Formada pela Universidade Estadual “Júlio de Mesquita Filho”. Pós Graduada em Direito Processual Civil pela Escola Superior da Procuradoria do Estado de São Paulo - ESPGE e Pós Graduada em Direito e Economia pela Escola Superior da Procuradoria do Estado de São Paulo – ESPGE.

participação das partes, servidores da justiça e testemunhas, garantindo o contraditório e ampla defesa bem como o acesso à justiça.

Surge então um novo princípio constitucional: o princípio da igualdade digital, como desdobramento do princípio da igualdade previsto no artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal de 1988.

A justiça laboral, todavia, tem demonstrado um posicionamento conservador após o controle do cenário pandêmico pela vacinação em massa. Talvez pelas peculiaridades da comum miserabilidade do trabalhador e pela busca primordial da conciliação do litígio.

Vale lembrar que muitas vezes partes e testemunhas não possuem acesso à estrutura necessária para a participação de audiência virtual, o que implica na urgência de estruturação dos prédios públicos, fóruns, para que se gere uma condição de igualdade digital, garantindo-se a faculdade de participação de forma remota.

Os desdobramentos desse formato de participação no processo, eliminando todas as barreiras geográficas, desse modo, ainda são uma incógnita, surgindo a necessidade de se superar o engessamento da visão do processo como partes e juiz sentados em uma mesa, em formato triangular, para a solução de litígios.

2 MODALIDADES DE AUDIÊNCIA

A audiência pode ser conceituada como ato processual em que o juiz tem contato com as partes podendo ouvi-las, inquiri-las e formar sua convicção sobre a decisão da causa junto com as demais provas presentes no processo.

Na justiça trabalhista, trata-se de um dos atos mais importantes já que o legislador idealizou este momento como sendo o de concentração de todos os atos bem como o momento de busca conciliatória entre as partes com vistas a finalizar o litígio.

A conciliação é um método de solução consensual entre as partes com a participação de um terceiro mediador, que no caso é a figura do juiz.

Mauricio Godinho Delgado considera que, uma vez que haja a participação de um terceiro, a conciliação é uma modalidade de heterocomposição. Isto porque as partes somente chegam a um termo diante de uma figura externa ao conflito.

Para o doutrinador², a conciliação pode ser definida como:

[...] ato judicial, mediante o qual as partes litigantes, sob a interveniência da autoridade jurisdicional, ajustam a solução transacionada sobre matéria objeto de processo judicial. Embora próxima às figuras da transação e da mediação, delas se distingue em três níveis: no plano subjetivo, em virtude da interveniência de um terceiro e diferenciado sujeito, a autoridade judicial; no plano formal, em virtude de realizar-se no corpo de um processo, podendo extingui-lo parcial ou integralmente; no plano de seu conteúdo, em virtude de poder a conciliação abarcar parcelas trabalhistas não transacionáveis na esfera estritamente privada.

A definição não é unânime entre os doutrinadores, havendo uma vertente que defende tratar-se, em realidade, de autocomposição, tendo em vista que a solução advém do acordo das partes.

Todavia, é unânime a conclusão de que a conciliação evita o desgaste do enfrentamento de todo o caminho de um processo litigioso além de afastar a imposição de uma decisão por terceiro não interessado, o juiz, que nem sempre atende o interesse das partes.

A Consolidação das Leis do Trabalho prevê a conciliação em seu artigo 764, estabelecendo que os litígios trabalhistas serão sempre sujeitos à conciliação:

Art. 764 - Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

§ 1º - Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.

§ 2º - Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.

§ 3º - É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.

Atualmente, entretanto, a leitura do dispositivo deve ser feita em conjunto com o artigo 334 do Código Civil:

Art. 334. Se a petição inicial preencher os requisitos essenciais e não for o caso de improcedência liminar do pedido, o juiz designará audiência de conciliação ou de mediação com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, devendo ser citado o réu com pelo menos 20 (vinte) dias de antecedência.

² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. Ed. Ver. E ampl. São Paulo: LTR, 2017. p. 1654.

Trata-se, portanto, de uma prioridade do legislador a tentativa de solução do litígio de forma consensual, que deve ser observada pelo judiciário seja na modalidade tradicional de audiência, seja nas suas adaptações decorrentes do cenário pandêmico social.

Tradicionalmente, as audiências são públicas e ocorrem nos prédios dos fóruns trabalhistas em horário previamente designado, durante o expediente forense, não podendo ultrapassar 5 horas seguidas, nos termos do artigo 813 da Consolidação Trabalhista.

Em razão da necessidade de isolamento social, houve a necessária adaptação desse ato jurídico. No contexto pandêmico as audiências telepresenciais tornaram-se uma ferramenta eficaz por ter possibilitado a continuidade da prestação jurisdicional, ainda que estivéssemos vivenciando o isolamento social mundial.

Desse modo, as audiências passaram a ser classificadas em 3 tipos: presencial, híbrida ou telepresencial.

A audiência presencial é a retro referida, tradicional, com a presença das partes nos fóruns trabalhistas.

A audiência híbrida é aquela que permite que algumas das partes estejam participando de forma virtual enquanto outras podem participar de forma presencial. Possibilita o acesso àqueles que são excluídos digitalmente. Ela foi prevista no intuito de observar o direito constitucionalmente previsto ao contraditório pois, no caso em que alguma das partes tenha limitações de acesso à tecnologia, poderá optar pela participação presencial no edifício do fórum trabalhista.

Por fim, a audiência telepresencial é aquela que ocorre de forma virtual em sua totalidade.

No livro *On line Court and the future of Justice* a diferença entre audiência híbrida e telepresencial é definida da seguinte maneira:

[...] O primeiro tipo é, na verdade, uma audiência física em que alguns participantes estão vinculados por vídeo. Nesta configuração existe uma verdadeira sala de tribunal com um juiz e pelo menos algumas partes e advogados mas, ao mesmo tempo, há quem participe remotamente. De uma forma ou de outra, isso vem acontecendo há várias décadas [...]³

³ SUSSKIND, Richard. **On line Court and the future of Justice.**Oxford: Oxford University Press, 2019, p. 58

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2020) disciplinou a audiência telepresencial nos seguintes termos:

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.

Parágrafo único. A participação por videoconferência, via rede mundial de computadores, ocorrerá:

I – Em unidade judiciária diversa da sede do juízo que preside a audiência ou sessão, na forma da Resolução CNJ nº 341/2020; e

II – em estabelecimento prisional.

Art. 3º As audiências telepresenciais serão determinadas pelo juízo, a requerimento das partes, se conveniente e viável, ou, de ofício, nos casos de:

I – Urgência;

II – Substituição ou designação de magistrado com sede funcional diversa;

III – mutirão ou projeto específico;

IV – Conciliação ou mediação; e

V – Indisponibilidade temporária do foro, calamidade pública ou força maior.

Parágrafo único: A oposição à realização de audiência telepresencial deve ser fundamentada, submetendo-se ao controle judicial.

Art. 4º Salvo requerimento de apresentação espontânea, o ofendido, a testemunha e o perito residentes fora da sede do juízo serão inquiridos e prestarão esclarecimentos por videoconferência, na sede do foro de seu domicílio ou no estabelecimento prisional ao qual estiverem recolhidos.

§ 1º No interesse da parte que residir distante da sede do juízo, o depoimento pessoal ou interrogatório será realizado por videoconferência, na sede do foro de seu domicílio.

§ 2º Salvo impossibilidade técnica ou dificuldade de comunicação, deve-se evitar a expedição de carta precatória inquiritória

Art. 5º Os advogados, públicos e privados, e os membros do Ministério Público poderão requerer a participação própria ou de seus representados por videoconferência.

§ 1º No interesse de partes, advogados, públicos ou privados, ou membros do Ministério Público, que não atuem frequentemente perante o juízo, o requerimento será instruído por cópia do documento de identidade.

§ 2º O deferimento da participação por videoconferência depende de viabilidade técnica e de juízo de conveniência pelo magistrado.

§ 3º É ônus do requerente comparecer na sede do juízo, em caso de indeferimento ou de falta de análise do requerimento de participação por videoconferência.” (grifo nosso)

Em 19/03/2020 foi publicado pelo CSJT e CGT da Justiça do Trabalho o ATO CONJUNTO Nº 1/CSJT.GP.VP.CGJT, substituído em 05/05/2020 pelo ATO CONJUNTO nº CSJT.GVP.CGJT. Pelo primeiro ato foi determinada a suspensão da prestação dos serviços de forma presencial no âmbito da Justiça do Trabalho em 1ª

e 2ª instâncias, excetuando em seu artigo terceiro apenas situações excepcionais considerados serviços essenciais⁴.

No cenário pandêmico mais restritivo, com total isolamento social instituído mundialmente, o judiciário trabalhista adotou apenas a modalidade de audiência telepresencial. As partes eram intimadas, entretanto, para manifestarem qualquer limitação de acesso digital, e, em havendo manifestação sobre a impossibilidade de participação a audiência era redesignada para uma data futura em que se aposta no retorno das atividades presenciais. Já, quando da abertura dos prédios públicos pelo controle da doença com a vacinação em massa, iniciou-se a utilização da modalidade híbrida, garantindo que a parte carente pudesse participar de forma presencial.

Por sua vez, a Resolução do CNJ nº 345 de 09/10/2020 instituiu o chamado “juízo 100% digital”, possibilitando que o processo e os procedimentos sejam praticados de forma totalmente digital e remota através da utilização intermediária da rede mundial de computadores. Todavia, o artigo 3º demonstra certa cautela do órgão, na medida em que fixa a regra de que o juízo 100% digital é uma opção da parte, que pode ou não aderir⁵.

⁴ Art. 3º Para efeitos deste Ato, consideram-se atividades essenciais à manutenção mínima Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus: I- o protocolo, distribuição, comunicação e publicação com prioridade aos procedimentos de urgência; II - a elaboração de despachos e decisões judiciais e administrativas, bem como os serviços de apoio relacionados, inclusive os destinados à publicação dos atos; III - o atendimento às partes, advogados e membros do Ministério Público ocorrerá na forma do art. 7º, caput e parágrafo único; IV - pagamento de pessoal; V - o serviço médico, limitado aos serviços internos; VI - a segurança pessoal dos magistrados, assim como a do patrimônio do Tribunal; VII - a liquidação, fiscalização, acompanhamento e pagamento de contratos administrativos; VIII - os serviços de comunicação institucional, limitado à prestação de informações e comunicações de caráter urgente e impostergável; IX - os serviços de tecnologia da informação e comunicações essenciais à prestação das atividades definidas neste dispositivo. § 1º Os gestores dos serviços e atividades essenciais descritos no caput devem organizar a metodologia de prestação de serviços em regime de trabalho remoto. § 2º Ficam suspensos os prazos processuais e as notificações no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, salvo as relativas às medidas de urgência. § 2º Ficam suspensos os prazos processuais no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus. (Redação dada pelo ATO CONJUNTO CSJT.GP. VP e CGJT. Nº 2/2020) § 3º A fiscalização direta dos contratos administrativos, de que trata o inciso VII, será executada no que estritamente necessário, observando-se as medidas epidemiológicas instituídas pelos Poderes Executivo nacional e local e as emergenciais quanto ao cumprimento dos contratos em vigor.

⁵ Art. 3º (...)

No Estado de São Paulo o Núcleo Trabalhista, setor responsável pelas demandas trabalhistas propostas em face do Ente Público, adotou a orientação de não aceitação do juízo 100% digital, exceto no que concerne às audiências realizadas de forma remota. Isso porque, entenderam os advogados públicos que a prática fere prerrogativas da Fazenda, a exemplo da prerrogativa de ser intimada de todos os atos judiciais, tendo em vista que pelo juízo 100% digital esse ato pode ser feito informalmente via e-mail.

Importante destacar que as regras processuais não serão alteradas em razão da opção pelo juízo 100% digital, conforme consta expressamente da Resolução. Trata-se de um instrumento a favor da parte, que permite maior celeridade e eficiência da prestação jurisdicional. Da mesma forma, foi mantido o horário de atendimento ao público, o que garante a desconexão além de fixar casos considerados excepcionais e urgentes.

Por fim, o artigo 8º, parágrafo único confere o prazo de um ano para os Tribunais se estruturarem a fim de aderirem ao juízo 100% digital.

2.1 AUDIÊNCIA TELEPRESENCIAL PÓS PANDEMIA

Passado o período mais crítico da pandemia, muitos juízes trabalhistas têm optado pelo retorno com a designação de audiências presenciais. Mas, afinal, quais as vantagens de manutenção desse formato de audiência virtual?

A participação em audiência de forma remota, prima facie, propicia economia ao Erário, economia de tempo e dinheiro para os próprios litigantes que não precisam se deslocar até os prédios físicos e amargar, muitas vezes, longo

§1º A parte demandada poderá se opor a essa escolha até sua primeira manifestação no processo, salvo no processo do trabalho, em que essa oposição deverá ser deduzida em até 05 dias úteis contados do recebimento da primeira notificação.

§ 2º Adotado o “Juízo 100% Digital”, as partes poderão retratar-se dessa escolha, por uma única vez, até a prolação da sentença, preservados todos os atos processuais já praticados.

§ 3º No processo do trabalho, ocorrida a aceitação tácita pelo decurso do prazo, a oposição à adoção do “Juízo 100% Digital” consignada na primeira manifestação escrita apresentada não inviabilizará a retratação prevista no §2º.

§ 4º A qualquer tempo, o magistrado poderá instar as partes a manifestarem o interesse na adoção do “Juízo 100% Digital”, ainda que em relação a processos anteriores à entrada em vigor desta Resolução, importando o silêncio, após duas intimações, aceitação tácita.

§ 5º Havendo recusa expressa das partes à adoção do “Juízo 100% Digital”, o magistrado poderá propor às partes a realização de atos processuais isolados de forma digital, ainda que em relação a processos anteriores à entrada em vigor desta Resolução, importando o silêncio, após duas intimações, aceitação tácita.

§ 6º Em hipótese alguma, a retratação ensejará a mudança do juízo natural do feito.

período de espera até que se apregoe a audiência que se espera bem como o maior acesso à justiça, além de, claro, diminuir os riscos de contágio da doença, que está apenas controlada e não extinta.

MONTEJUNAS⁶ define bem suas vantagens:

As audiências telepresenciais podem reduzir custos, eliminando a necessidade de grandes e frequentes deslocamentos dos participantes. Não raro, partes, advogados e testemunhas precisam dirigir centenas de quilômetros para participar de uma audiência, que nem sempre se realiza por eventuais questões processuais, como vícios ou ausência de notificação da parte contrária. A virtualização das audiências possibilita diminuir o impacto desse 'ônus processual', abrindo espaço para um Judiciário mais acessível e, por isso mesmo, mais democrático. Também permitirá a diminuição de despesas do próprio judiciário, com diárias, deslocamento e manutenção dos espaços públicos. Outra forma de ampliar a acessibilidade, sem gastos, será através de uma 'Justiça Itinerante Virtual', que não precise se deslocar fisicamente, mas ainda assim consiga atender aos jurisdicionados que residam em locais distantes ou que não disponham de recursos de locomoção.

MONTEJUNAS⁷ ainda nos faz pensar quando esclarece que os maiores entraves atuais para a manutenção da utilização das ferramentas de acesso à justiça de forma virtual são de ordem comportamental em uma clara resistência ao desconhecido. Na sua opinião, ainda, trata-se de medos naturais mas que não podem barrar a difusão e incorporação dessa ferramenta tão útil e versátil.

A audiência telepresencial veio para ficar?

Esse é um grande questionamento feito diariamente pelos juristas e por todas as partes envolvidas nas relações travadas no judiciário, sejam partes, juízes, advogados ou até mesmo servidores.

Embasado na Nota Técnica do Comitê Científico de Saúde do Estado de São Paulo, constante do Anexo do Decreto nº 66.575, de 17 de março de 2022, que sinaliza uma melhora contínua em todos os indicadores epidemiológicos de monitoramento da evolução da pandemia causada pela COVID-19, o TRT da 15ª Região, por exemplo, vem retomando gradativamente as atividades presenciais⁸.

⁶ MONTEJUNAS, Bruno de Carvalho. **Audiência telepresencial na Justiça do Trabalho**: reflexões sobre o pós-Covid. Consultor Jurídico, 2020. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2020-jul-28/motejunas-audiencias-telepresenciais-justica-trabalho> >. Acesso em: 1 set. 2020, p. 3 e 4.

⁷ IDEM, p. 6 e 7.

⁸ Portaria GP-CR nº 002/2002. Disponível em: < <https://trt15.jus.br/legislacao/normas-institucionais/portarias/portaria-gp-cr-no-0022022> >. Acesso em: 12/09/2022.

Esse retorno gradual das atividades presenciais nas unidades judiciárias e administrativas, que inclui o atendimento ao público e as audiências na modalidade presencial, também se ancora na Resolução do Superior Tribunal de Justiça – STJ/GP de nº 9 de 25 de março de 2022 bem como na Resolução do CNJ de nº 322 de 1º de junho de 2020, alterada pela Resolução CNJ nº 397 de 11 de junho de 2021.

Na prática trabalhista, vê-se que a Justiça do Trabalho tem empreendido maiores esforços no retorno às atividades presenciais comparativamente à Justiça Comum. Esse cenário se dá em razão das peculiaridades da justiça laboral, em que a maioria das matérias dependem de instrução probatória além da busca primordial pela resolução do litígio de forma conciliatória. Não se deve desconsiderar, também, o fato de que nas demandas trabalhistas é comum a condição de miserabilidade da parte trabalhadora, o que limita o acesso à tecnologia para o acesso remoto.

Acresça-se que, ainda que a regra seja a audiência una de instrução e julgamento, no cotidiano as audiências trabalhistas tem sido cindidas em audiência inicial e audiência de instrução. Neste caso, questiona-se ainda um possível prejuízo da audiência de instrução vez que as audiências realizadas de forma virtual poderiam acarretar certo distanciamento entre as partes sacrificando o único momento de possível aproximação e conciliação dos litigantes.

Outro grande desafio do judiciário é garantir o direito Constitucional à isonomia, o contraditório e o acesso à justiça na modalidade remota. Isso porque a participação de forma virtual no acesso à justiça demanda que os sujeitos do processo possuam, em condições equivalentes o acesso à toda infraestrutura tecnológica mínima e adequada à prática do ato processual desejado. A nomenclatura atual adotada para tanto é a igualdade digital, como um corolário do princípio da igualdade disposto no artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal.

Desse modo, caberá ao Estado proporcionar este acesso aos que dele necessitam, estruturando os fóruns nacionais como a infraestrutura necessária.

Logo, vê-se que a partir de uma necessidade de distanciamento social mundial o judiciário alavancou na busca pela adoção de tecnologias digitais que possibilitassem a continuidade na prestação jurisdicional de forma virtual com a garantia dos direitos constitucionalmente previstos. Todavia as limitações de ordem tanto conservadora quanto de acesso às ferramentas tecnológicas, celular,

computador ou pacote de dados de internet suficiente para conexão, têm demonstrado um certo movimento de retrocesso.

Indiscutível, contudo, que entre erros e acertos, as audiências telepresenciais ou híbridas devem ser consideradas como um grande legado da pandemia pela COVID-19 ao Poder Judiciário.

Acredita-se que, caso o Estado se estruture no sentido de ofertar aos excluídos digitalmente o acesso adequado para participação de forma virtual nos atos judiciais, esse caminho se evidencia como uma forma de maximização da efetividade dos direitos fundamentais.

E, mais, ainda que não estejamos nesse cenário ideal atualmente, conforme demonstrado, a audiência híbrida é uma alternativa para os casos em que uma das partes tenham acesso limitado ao ambiente virtual. Esse formato já se mostra como um avanço, possibilitando que alguma das partes possam aderir ao juízo 100% digital, não se justificando esse movimento de retrocesso em razão do controle da pandemia que a prática trabalhista tem demonstrado.

Se as audiências remotas vieram para ficar ainda não sabemos, o que se sabe, entretanto é que não se pode permitir que o medo do desconhecido ou a acomodação em um formato engessado em longa data não pode minar um avanço tão significativo já alcançado.

3 CONCLUSÃO

A pandemia causada pela COVID-19 tornou-se um dos grandes desafios a serem enfrentados a partir de 2019.

Seus impactos ainda não inestimáveis, mas afetaram direta e indiretamente o cenário mundial, incluindo a prestação jurisdicional.

A fim de garantir a continuidade do acesso à justiça sem deixar de observar as garantias constitucionalmente previstas, o judiciário teve que se adaptar adotando ferramentas tecnológicas que permitissem o acesso aos atos judiciais de forma remota, o que inclui a participação em audiência de forma telepresencial.

A suspensão da prestação dos serviços de forma presencial excetuando apenas situações excepcionais foi regulamentada por Atos do CNJ e Tribunais da Justiça do Trabalho, tendo sido instituído, também o juízo 100% digital, ainda que de forma facultativa para as partes.

A Justiça Laboral caminhou no mesmo sentido. Buscou-se permitir o acesso das partes de forma remota designando audiências telepresenciais intimando os patronos para que informassem qualquer limitação de acesso aos meios digitais. Neste caso, alegada a limitação à participação de forma remota, no momento do isolamento social absoluto, tais audiências eram redesignadas.

Todavia, a partir da vacinação em massa, com a melhora do cenário de transmissão da doença, foi adotada também o formato de audiências híbridas, garantindo às partes que não tivesse o acesso à tecnologia a possibilidade de participação. Desse modo, algumas partes figuram de forma de forma virtual enquanto outras de forma presencial nos prédios públicos da Justiça.

Vê-se, todavia, que atualmente, controlada a transmissão da doença, há um movimento de retorno dos atos processuais de forma presencial. Todavia, não se pode perder a oportunidade de dar continuidade a esse avanço, que permite tanto economia de gasto do erário quanto das partes.

Desse modo, uma infraestrutura telemática mínima e adequada dos fóruns públicos possibilitaria a participação de todos os interessados através da rede mundial de computadores.

Logo, ainda que esse avanço seja gradual e limitado por razões orçamentárias, é imprescindível que se adote, minimamente o formato de audiências híbridas a fim de que não se perca a noção de que o acesso remoto aos atos jurídicos representa a maximização da efetividade dos direitos fundamentais de índole processual.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

CENTRO UNIVERSITÁRIO “ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO” de Presidente Prudente. **Normalização de apresentação de monografias e trabalhos de conclusão de curso**. 2007 – Presidente Prudente, 2007, 110p.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Lex**: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em números 2020: ano-base 2019**. Brasília: **CNJ, 2020**. Disponível em: < <https://www.cnj.jus.br/wp->

<content/uploads/2020/08/WEB-V3-Justi%C3%A7a-em-N%C3%BAmeros-2020-atualizado-em-25-08-2020.pdf> >. Acesso em: 1 dez. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. Ed. Ver. E ampl. São Paulo: LTR, 2017. P. 1654.

DIDIER JUNIOR, Fredie. **O curso de direito processual Civil**. 17. ed. Salvador: Jus Podivm, 2015. v. 1.

GUIA para participação em audiências e sessões telepresenciais. TRT 17, 2020.

Disponível em: < <https://www.trtes.jus.br/arquivos/docs/atividade-judiciaria/audiencias>

virtuais/Guia%20de%20Audi%C3%A7%C3%A3o%20e%20Sess%C3%B5es%20Telepresenciais%20do%20TRT-17%20-%20Advogados%20e%20Procuradores%20-%20v1.4.pdf >. Acesso em: 6 out. 2020.

MONTEJUNAS, Bruno de Carvalho. **Audiência telepresencial na Justiça do Trabalho: reflexões sobre o pós-Covid**. Consultor Jurídico, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jul-28/motejunas-audiencias-telepresenciais-justica-trabalho>. Acesso em: 1 set. 2020.

SUSSKIND, Richard. **On line Court and the future of Justice**. Oxford: Oxford University Press, 2019.
