

CENTRO DE ESTUDOS DAS SOCIEDADES DOS ADVOGADOS

**AS VISCISSITUDES DO TELETRABALHO NA CONJUNTURA
LABORAL DOS ADVOGADOS COM DEFICIÊNCIAS**

/

RECIFE

2023

**AS VISCISSITUDES DO TELETRABALHO NA CONJUNTURA
LABORAL DOS ADVOGADOS COM DEFICIÊNCIAS**

/

Dissertação apresentada ao Centro de
Estudos das Sociedades de Advogados.

RECIFE
2023

Sumário

1. Introdução.....	4
2. Evolução histórica dos meios inclusivos de trabalho no Brasil.....	6
3. Ascensão do modelo de teletrabalho no contexto laboral da advocacia	10
4. Pontos vantajosos do teletrabalho na inclusão de pessoas com deficiência	16
5. Desvantagens do teletrabalho para com as pessoas com deficiência.....	20
6. Conquistas recentes e os próximos passos	23
7. Conclusão.....	26
8. REFERÊNCIAS	28

1. Introdução

Não existe imparcialidade. Todos são orientados por uma base ideológica. A questão é: sua base ideológica é inclusiva ou excludente? Embora essa brilhante reflexão tenha sido direcionada ao seio educacional, não há qualquer obstáculo que inviabilize atribuir relevância à lição de Paulo Freire ao teletrabalho e suas vicissitudes, principalmente no que se refere às pessoas com deficiência. Assim, emerge a necessidade de perceber como os mecanismos do teletrabalho, enquanto pilar inovador do contexto laboral de diversas profissões, dentre elas a advocacia, auxiliou a inserção das pessoas com deficiência no meio trabalhista e, ainda, sob uma análise crítica, pôr em evidência as lacunas de suporte que ainda permeiam as particularidades dessa realidade.

Ora, com o avanço das tecnologias, evidenciaram-se mudanças das interações entre pessoas nos seus diversos espaços de vivência. Relacionado a isso, a esfera laboral foi afetada pelo desenvolvimento de ferramentas capazes de tornar o exercício profissional mais flexível e adaptável às particularidades de cada cidadão – principalmente no concernente ao trabalho remoto – sempre respeitando os princípios gerais norteadores do direito do trabalho, como bem aponta Violá Bomfim Cassar, ao afirmar que *a finalidade do Direito do Trabalho é a de alcançar uma verdadeira igualdade substancial entre as partes e, para tanto, necessário é proteger a parte mais frágil desta relação: o empregado.*¹

Assim, a apresentação de alternativas não ortodoxas para o exercício profissional representa uma das maneiras de garantir a proteção da parte hipossuficiente e, nesse esteio, o teletrabalho representa uma dessas grandes contribuições, na medida que agrega

*um contingente humano que, hoje em dia, enfrenta dificuldade em obter emprego formal, atuando como um meio hábil de contribuição para a diminuição da desigualdade de oportunidades, como é o caso dos trabalhadores com deficiência.*²

Assim, em certa medida, o teletrabalho permite que diversos cidadãos com deficiência ultrapassem muitas das barreiras físicas de infraestrutura, bem como estresses e falta de suporte, que estão presentes na modalidade presencial e, assim, possam livremente alcançar seus objetivos profissionais.

¹ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 9 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014, p.213.

² PEZZELLA, Maria Cristina Cereser; BUBLITZ, Michelle Dias. *Sociedade da Informação e pessoas com deficiência*. Espaço Jurídico Journal of Law [EJLL], v. 12, n. 2. 2011. p. 126.

Não obstante, vale salientar que o contexto pandêmico vivenciado desde o ano de 2020, enquanto obstáculo enfrentado mundialmente, serviu como propulsor para que o teletrabalho permeasse com muito mais efetividade e destaque no cotidiano da maioria dos profissionais.

Nesse esteio, as lacunas e aspectos precários do teletrabalho foram muito mais facilmente identificados, uma vez que a rápida necessidade de adaptação não foi acompanhada pelas medidas suficientes para garantir o acesso isonômico dessa estrutura laborativa para as pessoas com deficiência. Isso, pois, como no seio socio-infraestrutural já não há uma implementação satisfatória de medidas que permitam a vivência confortável e segura dos cidadãos com deficiências, houve uma reverberação da mesma precariedade no meio digital tecnológico - muito mais desenvolvido e acessível para pessoas sem limitações visuais ou auditivas, por exemplo.

Sobre isso, tratando especificamente do exercício da advocacia, evidente que o juízo 100% digital não agrega nem fornece as ferramentas que permitam o acesso amplo aos deficientes visuais ou auditivos, por exemplo, nas audiências telepresenciais, ferindo diretamente diversas garantias constitucionais, inclusive repisadas em instrumento normativo próprio, a Lei 13.146/2015, também conhecida como o Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Não obstante, essa transferência da falta de suporte do meio presencial para o digital torna-se ainda mais prejudicial na medida que é uma lacuna invisibilizada pelo distanciamento interpessoal que é característico dessa modalidade, o que dificulta a sensibilização e manifestação coletiva com força para provocar uma mudança significativa.

2. Evolução histórica dos meios inclusivos de trabalho no Brasil

Num aspecto global, é de se notar que o enfoque Estatal para com Pessoas com Deficiências na conjuntura laboral não ocorreu antes que a revolução industrial – uma vez que, no período compreendido entre o século XVII e XIX, a participação de pessoas com deficiência no processo produtivo não ocorria de forma significativa, já que não faziam parte do padrão de “operário” priorizado pelas empresas, portanto limitando o seu protagonismo à determinados serviços menores³.

Em contrapartida, a insurgência de discursos eugenistas na primeira metade do século XX demonstravam que a ‘hiperindividualização’ ainda permeava e possuía profundas raízes na psique social coletiva, na medida que, com fulcro na doutrina *darwinista*, determinadas necessidades particulares passaram a ser enxergadas como traços de incapacidade incompatíveis com a ideia de evolução biológica do homem⁴, o que agravou exponencialmente a exclusão social já sofrida por estes.

O período de pós guerra emerge como força reativa à segregação social, uma vez que, com a alteração da condução Estatal no final século XX, agora priorizando um viés muito mais social-coletivo, a conduta geral passa a enaltecer aspectos integracionistas nos diversos espaços de interação coletiva. E,

Nesse contexto, desenha-se o esforço de reconstrução dos direitos humanos, como paradigma e referencial ético a orientar a ordem internacional contemporânea. Se a Segunda Guerra significou a ruptura com os direitos humanos, o pós-guerra deveria significar sua reconstrução. (...) O processo de internacionalização dos direitos humanos – que, por sua vez, pressupõe a delimitação da soberania estatal – passa, assim, a ser uma importante resposta na busca da reconstrução de um novo paradigma, diante do repúdio internacional às atrocidades cometidas no holocausto⁵

³ DE SOUZA OLIVEIRA, Sarah Cruz; DOS SANTOS FERRÃO, Tassiane. Os caminhos da inclusão das pessoas com deficiência: a evolução até a educação profissional e tecnológica da Rede Federal. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 12. 2021. p.3.

⁴ MACIEL, Álvaro dos Santos. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. Tese (Mestrado em Ciência Jurídica) – Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Estadual do Norte do Paraná. Paraná, 2010. p.24.

⁵ PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 109

Explicita-se, assim, que as mudanças mais significativas quanto à integração de PCDs na conjuntura cidadã ocorreram no aspecto educacional com a emergência do ‘ensino integrado’ que buscava inserir ferramentas capazes de atender as necessidades diversas dos estudantes⁶ e, como consequência, ampliar os espaços de interação.

O efeito da implementação do ensino integrado afetou diretamente o seio trabalhista na medida que foi significativamente ampliada a oferta de profissionais com deficiência capacitados, passando a permear o contexto laboral, e também o de consumo, de forma efetiva, conduzindo à atividade empresarial para enxergar um novo recorte de demandas até então pouco explorado.

Disso, é possível inferir que, na atualidade, por mais que a maioria das nações continue fidelizada à ambição liberal-capitalista de produção, enxergar o seio social como pilar orientador da atuação do Estado passa a compatibilizar com o conceito de desenvolvimento, e, portanto, passam a trazer como um de seus enfoques principais o acesso plural às diversas esferas de vivência cidadã – implicando consequentemente na inclusão. Nesse aspecto:

Para Bahia (2006, p. 44) a contratação de PCD, por parte das empresas, faz parte do “compromisso ético de promover a diversidade, respeitar as diferenças e reduzir desigualdades sociais” justamente mantendo sua necessidade de estar sempre a vista a função social que devem cumprir dentro da sociedade, tornando esta mais inclusiva e promissora ao PCD.⁷

Isso resta explicitado também na pesquisa realizada por Figueira (2008), ao expor como o ano de 1981 foi primordial na ratificação da abordagem equitativa no cenário mundial:

Se até aqui a pessoa com deficiência ‘caminhou em silêncio’, excluída ou segregada em entidades, a partir de 1981 – Ano Internacional da Pessoa Deficiente –, tomando consciência de si, passou a se ‘organizar politicamente’. E, como consequência, a ser notada na sociedade,

⁶ MARTINS, Ivo Alexandre Abrantes. **Políticas de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Tese (Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais – Instituto Universitário de Lisboa. Lisboa, 2017. p. 11.

⁷SCHNEIDER, Patrick Verfe, SUGAHARA, Cibele Roberta, BRANCHI, Bruna Angela. A inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho: desenvolvimento, evolução e profissionalização sustentável. **Revista Nacional de Gerenciamento de Cidades**, 2020. P.79.

atingindo significativas conquistas em pouco mais de 25 anos de militância⁸

Passa-se agora a priorizar uma análise histórica nacional, na medida que emerge como fator primordial para compreensão dos entraves e conquistas que permeiam o cotidiano das pessoas com deficiência, principalmente por ser capaz de evidenciar que os avanços mais significativos na inclusão apenas se revelaram recentemente.

Como bem apontam os estudos de Bahia⁹, a insurgência mais significativa do movimento social que tem como núcleo principal a luta pela coexistência cidadã inclusiva, data a década de 1980, mais especificamente a promulgação da Constituição Federal de 1988, ao ratificar legalmente a proteção das necessidades das PDCs.

Sobre isso, bem expõe Schneider (2020):

A Dignidade da Pessoa Humana passa a ser o pilar fundamental do conjunto legislativo principal do Brasil e coloca a pessoa com deficiência em dez artigos, referendando a proteção contra a discriminação quanto ao tratamento no trabalho e acesso a previdência social (art. 7º, XXXI; art. 40, §4º; art. 201, §1º), a competência quanto a assistência social e estatal (art. 23, II; art. 24, XIV; art. 203, IV, V; art. 227, §1º, II, §2º), a reserva de vagas na administração pública (art. 37, VIII), a educação especial (art. 208, III) e a acessibilidade (art. 244).¹⁰

Outro marco histórico brasileiro importante no cenário da inclusão, já na década de 1990, diz respeito a promulgação da Lei 8.213/91¹¹, visando a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho a partir da fixação de cotas para empresas com mais de 100 empregados, garantindo a contratação de PDCs e, assim, refletindo no cenário laboral as vicissitudes sociais do país.

⁸ FIGUEIRA, Emílio. Caminhando no silêncio: uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na história do Brasil. São Paulo: Giz Editora, 2008. P.115.

⁹ BAHIA, Melissa Santos. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações: contratando pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

¹⁰ SCHNIDER, Patrick Verfe, SUGAHARA, Cibele Roberta, BRANCHI, Bruna Angela. A inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho: desenvolvimento, evolução e profissionalização sustentável. Revista Nacional de Gerenciamento de Cidades, v.08, n. 66, 2020. p.82.

¹¹ BRASIL. Lei N° 8.213 de 24 de julho de 1991. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 14, março de 2023.

Como a lei apenas obteve eficácia plena no fim da década, somente a partir de 2000 a realidade das pessoas com deficiência não mais se restringia a espaços compartimentados pelo rechaço social, uma vez que a base legal do país passou a buscar ativamente a facilitação da inclusão no cenário socioeconômico¹², assim finalmente inseridos efetivamente como protagonistas no mercado de trabalho.

Entretanto, há de se explicitar que a previsão legal da inclusão não implica na ausência de obstáculos e lacunas ainda enfrentadas pelas pessoas com deficiência.

A falta de acessibilidade e os preconceitos existentes no interior das empresas destacam-se como principais elementos que dificultam a inserção das PCDs no mercado de trabalho, apenas sendo superadas pela baixa qualificação profissional, representando, na realidade, a latente precariedade das vagas ofertadas¹³ – próprio reflexo da falta de comprometimento estatal na proteção da dignidade desse grupo.

Fazendo um salto para o último quinquênio, novos aspectos trabalhistas foram postos em evidência com a priorização do regime de teletrabalho após eclosão da pandemia mundial de Covid-19 no início de 2020, uma vez que o distanciamento social e regimes de *lockdown* se demonstraram medidas necessárias no controle das contaminações.

Como consequência, foi escancarada toda a falta de preparo estrutural e as lacunas nas políticas internas de inclusão na maior parte das empresas do país – apenas como reverberação de uma falta de esforço histórico na efetivação das políticas inclusivas, que são implementadas de modo meramente expositivo. E, sobre isso:

Com a existência de muitas atividades da sociedade sendo realizadas exclusivamente ou preferencialmente por meios digitais, a exclusão digital pode inclusive ofender a previsão do art. XXVII da Declaração dos Direitos Humanos de 1948 que estabelece: “todo ser humano tem o direito de participar livremente da vida cultural da comunidade, de fruir das artes e de participar do progresso científico e de seus benefícios.”¹⁴

12 GARCÍA, Vinicius Gaspar. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Trabalho, Educação e Saúde**, 2014.p.172.

13 SCHNEIDER, Patrick Verfe, SUGAHARA, Cibele Roberta, BRANCHI, Bruna Angela. A inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho: desenvolvimento, evolução e profissionalização sustentável. **Revista Nacional de Gerenciamento de Cidades**, 2020. p.82.

14 IWAKURA, Cristiane Rodrigues; SEIFERT, Priscila Leal. JUDICIÁRIO DIGITAL:: o que é mito e o que é verdade sobre as barreiras tecnológicas e o acesso à justiça no Brasil. **Confluências| Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito**, 2022. p. 144.

Ora, não só em relação às pessoas com deficiência, mas a alteração do regime de trabalho impactou de forma considerável a prática da advocacia, o que faz aflorar o interesse pelo espaço de convergência entre essa profissão, o teletrabalho e a realidade das PCDs nesse meio, mais especificamente os pontos positivos e negativos que permeiam esse recorte.

3. Ascensão do modelo de teletrabalho no contexto laboral da advocacia

O teletrabalho está previsto no artigo 6º da Consolidação de Leis do Trabalho – CLT – enquanto equiparável às atividades realizadas no estabelecimento do empregador, desde que caracterizada a relação de emprego. *Ipsis litteris*:

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. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)¹⁵

De forma complementar, mesmo que não configurada a relação de emprego, a atividade advocatícia como trabalho autônomo também é atravessada pela modalidade telepresencial, principalmente a partir da conjuntura pandêmica, como bem expõe a pesquisa realizada no Rio de Janeiro quanto ao impacto da COVID-19 no exercício da advocacia:

A pandemia da COVID-19 representou uma mudança na prática advocatícia, que passou a ser realizada de maneira integral ou parcial à distância. Antes da pandemia, apenas em torno de um a cada quatro advogados(as) realizavam trabalho de alguma forma à distância (24%). Após o início da pandemia, percebemos que a atividade passou majoritariamente a ser realizada a distância (85%).¹⁶

Nesse toar, por mais que o período crítico pandêmico de distanciamento social não tenha se estendido para os dias atuais, a transferência das atividades profissionais para o meio

¹⁵BRASIL. 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..

¹⁶ DE LACERDA CARELLI, Rodrigo; DA SILVA, Jackeline Cristina Gameleira Cerqueira; DOMINGUES, Carlos Arthur Giannini. A advocacia em teletrabalho. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**.2021. p. 11.

remoto se consolidou no cotidiano da advocacia, alterando de maneira permanente a antiga referência da prática jurídica, bem como da própria tramitação processual.

Como até então era uma modalidade em lenta ascensão, um dos maiores impactos percebidos foi a precariedade dos sistemas de processo eletrônico que, em um curto espaço de tempo, passaram a ser a principal forma de comunicação e litigância. Nesse espeque, relevante explicitar que a desproporcionalidade na utilização do procedimento eletrônico para processos afetou também, de forma não linear, os diferentes tribunais ao redor do país, como bem explicita Elebson (2021) ao tratar da realidade do Tribunal de Justiça do Espírito Santo:

A limitada disseminação do processo eletrônico, a assimetria do quadro de servidores, o afastamento prolongado e o acúmulo de trabalho podem ser cogitados como fatores cruciais para o desempenho relativamente baixo, em termos comparativos de produtividade no período. Segundo dados do painel de acompanhamento criado pelo CNJ, que consolida semanalmente informações dos tribunais durante a pandemia, o TJES estaria, em termos de número de sentenças e acórdãos, na 22ª posição entre os tribunais estaduais, à frente apenas de Tocantins, Piauí, Acre, Roraima e Amapá, em 09/02/2021, abarcando todo o interregno mensurado pelo painel até então. Repetida a consulta em 16/09/2021, o tribunal galgou duas posições no ranking de produtividade de sentenças, alcançando o vigésimo lugar em produtividade (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2021a).¹⁷

Ora, se dos próprios órgãos do judiciário é possível identificar obstáculos na forçada priorização pelo teletrabalho, de nada dificulta atribuir entendimento semelhante à realidade particular da advocacia, principalmente considerando que muitas vezes o treinamento e adaptação instrumental foram realizados de forma autodidata pelos profissionais, mesmo quando alcançados pelo vínculo empregatício, como expôs a pesquisa já mencionada da realidade do Rio de Janeiro:

Com relação aos equipamentos necessários para realizar o teletrabalho, os(as) respondentes indicaram em sua maioria que já os possuíam (78%). Em apenas 7% dos casos o escritório ou empresa forneceram os

¹⁷ ELESBON, Salomão Akhnaton Zoroastro Spencer. Pandemia, processo judicial eletrônico e teletrabalho: desafios e oportunidades para a liderança organizacional do Tribunal de Justiça do Espírito Santo. **Revista de Política Judiciária, Gestão e Administração da Justiça**. 2021. p.58.

equipamentos. Quanto aos gastos com luz, internet e celular, os(as) respondentes informaram em geral que houve aumento (62%), mas hegemonicamente a empresa ou escritório não arcou com o aumento dos custos (80%). Algumas empresas se movimentaram para amenizar o incremento das despesas dos trabalhadores, no entanto, a pesquisa demonstra que a maior parte da advocacia fluminense teve que arcar com esses custos (...)¹⁸

Assim, dos percalços enfrentados no processo de adaptação ao teletrabalho, há de se destacar a precariedade estrutural, como a ausência de fornecimento dos equipamentos inerentes da atividade advocatícia, como computadores e acesso à internet de qualidade, bem como a falta de estrutura para reservar um espaço específico para o exercício profissional – em 70% dos casos sendo improvisado em cômodos compartilhados das residências pessoais¹⁹, agravado ainda pela falta de ergonomia e conforto capaz de garantir uma produtividade saudável de trabalho.

Por outro vértice, e em um aspecto macro, a priorização do regime à distância no meio jurídico trouxe avanços significativos quanto à celeridade processual. Em pesquisa realizada no Rio de Janeiro, a partir de entrevistas de advogados, foi registrada considerável satisfação quanto à modernização do atendimento nos tribunais, por meio de balcão virtual, com destaque para o alto poder resolutivo que a ferramenta apresenta:

Dentro desta situação excepcional, o tribunal se modernizou para que o atendimento se tornasse on-line, com a criação até o balcão virtual pra o auxílio de advogados, sendo a resposta, na maioria das vezes, imediatas. Por isso, acredito que transcorreu bem, pois o serviço não foi interrompido, sendo a maioria das coisas modernizadas.²⁰

¹⁸ DE LACERDA CARELLI, Rodrigo; DA SILVA, Jackeline Cristina Gameleira Cerqueira; DOMINGUES, Carlos Arthur Giannini. A advocacia em teletrabalho. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, 2021. p.12.

¹⁹ DE LACERDA CARELLI, R.; GAMELEIRA CERQUEIRA DA SILVA, J. C.; GIANNINI DOMINGUES, C. A. A advocacia em teletrabalho: um estudo sobre o impacto da pandemia da COVID-19 no exercício da advocacia no Estado do Rio de Janeiro. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, v. 4, 10 mar. 2021. p.13.

²⁰ MILEIPP, Karine Musquim et al. COVID-19 E SEUS REFLEXOS NO PODER JUDICIÁRIO: AS MUDANÇAS RELACIONADAS À IMPLANTAÇÃO DA TECNOLOGIA COMO MEIO DE ADEQUAÇÃO À NOVA REALIDADE PROVOCADA PELA PANDEMIA. *Ciência Atual–Revista Científica Multidisciplinar do Centro Universitário São José*, v. 17, n. 1, 2021. p. 56.

De fato, a instalação do balcão virtual transformou a tratativa de diligências em um procedimento mais célere e de reduzido esforço, permitindo a resolução quase que imediata de despachos simples e registro de requerimentos específicos feitos por advogados usuários do sistema. Além disso, diante do potencial positivo que o meio remoto apresenta na esfera judiciária, a implementação do Juízo 100% digital explicitou o esforço nacional para modernização do judiciário, bem apresentado por Miliep (2021) que assim discorre:

Como forma de aproveitamento da revolução tecnológica ao qual o Judiciário foi submetido nos últimos tempos, também foi instituído o chamado “Juízo 100% Digital” ao TJ/RJ. A adoção dessa ferramenta pelos tribunais brasileiros foi autorizada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) em outubro de 2020, através da Resolução n.º 345, e, nesse mesmo mês, foi divulgada sua implantação no estado do Rio de Janeiro, pelo desembargador Claudio de Mello Tavares, presidente do tribunal à época. Seu objetivo, segundo a cartilha disponibilizada, é promover a “possibilidade de o cidadão valer-se da tecnologia para ter acesso à Justiça sem precisar comparecer fisicamente nos Fóruns, uma vez que, no “Juízo 100% Digital”, todos os atos processuais serão praticados exclusivamente por meio eletrônico e remoto, pela Internet.”²¹

Com isso, o meio digital passou a estar inevitavelmente inserido no cotidiano profissional dos advogados que, mesmo retomando a atividade presencial, incorporaram na sua rotina de trabalho alguns aspectos do teletrabalho, como com a realização de audiências e sustentações orais por videoconferência.

Nessa senda, a interação advogado-cliente também é outro ponto que merece enfoque nesse meio, uma vez que os aspectos socioeconômicos geram uma complexidade para além da mera utilização das ferramentas disponíveis digitalmente.

Dentre as particularidades, vale ressaltar o reflexo do teletrabalho na jornada laboral do advogado, principalmente considerando que os instrumentos e plataformas acessórias ao desempenho da profissão tendem a reverberar em uma cultura de ‘plantão’ em que, pela facilidade de contatção, estendem a prestação de serviços para além da jornada permitida

²¹ MILEIPP, Karine Musquim et al. COVID-19 e seus reflexos no poder judiciário: as mudanças relacionadas à implantação da tecnologia como meio de adequação à nova realidade provocada pela pandemia. **Ciência Atual—Revista Científica Multidisciplinar do Centro Universitário São José**, 2021. P. 57.

legalmente – em regimes sem intervalo, muitas vezes não registrados formalmente, o que impede a remuneração proporcional ao que estaria enquadrado em um regime de prontidão ou sobreaviso – ou, na hipótese de um advogado autônomo, no cálculo de honorários.

Assim, a cobrança de alta performance cumulada com a supressão de períodos de descanso, ou limitação do horário de trabalho, reverberam em um cenário de grave exaustão, estresse e ansiedade, afetando não só o rendimento de trabalho, mas também a qualidade de vida desses profissionais, como demonstra pesquisa realizada em 2020:

No início, diversos profissionais dos mais variados setores tiveram de aderir ao trabalho remoto, à distância, longe das dependências do escritório ou empresa, o que pode ter sido benéfico para quem soube se adaptar e administrar o tempo para cumprir suas funções profissionais e o tempo para descansar. Em abril deste ano, uma pesquisa realizada pelo LinkedIn com dois 13 mil profissionais em home office apontou que 68% dos entrevistados têm trabalhado pelo menos uma hora a mais por dia (21% até quatro horas a mais). O estudo ainda revelou que 62% estão mais estressados e ansiosos com o trabalho do que antes da pandemia.²²

Nessa circunscrição, e tratando especificamente dos profissionais de Direito, cumpre trazer à baila também os índices registrados na pesquisa feita no Rio de Janeiro quanto ao sentimento dos advogados no contexto de teletrabalho, na medida que corrobora os dados acima expostos quanto ao esgotamento físico e psicológico gerado:

Outro efeito que pudemos verificar sobre os(as) respondentes foi o aumento da sensação de cansaço (59%), do estresse (63%) e da pressão (44%) após a adoção do teletrabalho, fato também verificado em outros estudos sobre os efeitos do teletrabalho na saúde dos trabalhadores²². É importante lembrar que a advocacia é majoritariamente composta por mulheres que estão conjugando o trabalho doméstico e de cuidados, questão que contribui para acentuar esses sentimentos. Os(as) advogados(as) avaliam majoritariamente

²² GLOMB, Márcia. Saúde mental em jogo: a pandemia e o excesso de trabalho. 2020. Artigo de opinião. **Saúde debate**, 2020. Disponível em: <<https://saude Debate.com.br/noticias/saude-mental-em-jogo-a-pandemia-e-o-excesso-de-trabalho/>>. Acesso em 13, março de 2023. p.1.

que a vida piorou após o início da pandemia (59%), sendo que apenas 8% considerou que a vida melhorou.²³

Assim, a mescla da vida pessoal com a vida profissional pela prática da advocacia dentro do domicílio privado, agravado pela ininterrupta conexão ao trabalho pelas ferramentas digitais²⁴ surgem como uma das preocupações principais na priorização pelo teletrabalho na prática advocatícia atual.

Somado a isso, os entraves balizados pela desigualdade social também influenciam na tratativa cliente-advogado, principalmente quando o representado figura parte demasiada hipossuficiente, considerando que os instrumentos para acesso às plataformas digitais de comunicação e realização de audiências, por exemplo, nem sempre alcançam a pluralidade de conjunturas sociais presentes no país, como restou explícito em pesquisa realizada pelo IBGE no ano de 2019, ao registrar que mais de 12,6 milhões de domicílios brasileiros não tem acesso à internet²⁵.

A dificuldade de acesso e falta de familiaridade digital, tanto por fatores econômicos como também geracionais²⁶ não só tolhe um dos principais objetivos do teletrabalho, referente à maior celeridade e poder resolutivo, mas também torna explícito vários entraves fáticos que mitigam a democratização do acesso à justiça.

Assim, diante dos novos aspectos que ensejam transformação, surgem novas preocupações no cenário laboral, visando a adequação do teletrabalho e de suas atividades adjacentes às necessidades cotidianas tanto dos profissionais quanto do público usufruidor dos serviços, dentre eles, do acesso à justiça e à litigância formal. Como bem sintetiza Pezzela (2011):

O teletrabalho impõe uma mudança não somente no aspecto econômico, jurídico e social, mas também no cultural, à medida que o

23 DE LACERDA CARELLI, Rodrigo; DA SILVA, Jackeline Cristina Gameleira Cerqueira; DOMINGUES, Carlos Arthur Giannini. A advocacia em teletrabalho. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, 2021. p. 16.

24 DE LACERDA CARELLI, Rodrigo; DA SILVA, Jackeline Cristina Gameleira Cerqueira; DOMINGUES, Carlos Arthur Giannini. A advocacia em teletrabalho. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**. 2021. p.6.

²⁵ MILEIPP, Karine Musquim et al. COVID-19 e seus reflexos no poder judiciário: as mudanças relacionadas à implantação da tecnologia como meio de adequação à nova realidade provocada pela pandemia. **Ciência Atual–Revista Científica Multidisciplinar do Centro Universitário**, 2021. p.60.

²⁶ MILEIPP, Karine Musquim et al. COVID-19 e seus reflexos no poder judiciário: as mudanças relacionadas à implantação da tecnologia como meio de adequação à nova realidade provocada pela pandemia. **Ciência Atual–Revista Científica Multidisciplinar do Centro Universitário**, 2021. p.60.

fenômeno da globalização, que está a aproximar os povos e a eliminar barreiras, abrange o teletrabalho, e é por meio dele que se deve buscar os instrumentos necessários para adaptar as empresas e os trabalhadores a essa irreversível realidade, que requer reduzir os níveis de desemprego.²⁷

Nesse espeque, perceber as especificidades do contexto das pessoas com deficiência no teletrabalho dialoga diretamente com a atuação das empresas e do Estado nos espaços que ainda necessitam adequação. E, em complemento, importa enxergar também quais os espaços já conquistados que são favoráveis e que vem facilitando a prática da advocacia exercida por PDCs.

4. Pontos vantajosos do teletrabalho na inclusão de pessoas com deficiência

Sob uma perspectiva inicial, o trabalho à distância insere-se no contexto laboral das pessoas com deficiência como uma alternativa de desempenho profissional capaz de mitigar diversos obstáculos presentes no cotidiano.

A definição de acessibilidade presente na Norma Técnica Brasileira NBR 9050, aborda de forma ampla o conceito, assim disposto:

Acessibilidade: possibilidade e condição de alcance, percepção e entendimento para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privado de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida²⁸

Entretanto, a falta de acessibilidade urbana presente nos grandes centros insurge como latente problemática da atualidade que, embora largamente noticiada na mídia e já identificada como pauta infraestrutural de alta relevância, não é proporcionalmente tratada como prioridade

²⁷ PEZZELLA, Maria Cristina Cereser; BUBLITZ, Michelle Dias. Sociedade da Informação e pessoas com deficiência. Espaço Jurídico Journal of Law [EJLL], v. 12, n. 2. 2011. p. 126

²⁸ ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 9050: Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Rio de Janeiro, p. 162

governamental. Como consequência, essas dificuldades permanecem fazendo parte da rotina das pessoas com deficiência, principalmente no campo da locomoção, o que significa que os esforços para tentar suprir essa falta de acessibilidade passa se torna encargo implícito dos cidadãos com deficiência.

Assim, diferentemente do que preceitua o artigo 7º do Estatuto da Advocacia e da OAB, resta prejudicado o livre acesso e trânsito dos advogados com deficiência para realização de atividades inerentes à profissão, como bem sintetiza Nobre (2022):

E também, conforme artigo 7º., inciso VI, alínea 'b', é direito do Advogado ingressar livremente nas salas e nas dependências de audiências, de secretarias, de cartórios, de escritórios de justiça, de serviços notariais e de registro, e, no caso de delegacias e prisões, fazê-lo mesmo fora da hora de expediente e independentemente da presença de seus titulares.²⁹

Nesse toar, evidente que o teletrabalho emerge como alternativa capaz de reduzir muitos dos transtornos presentes na rotina das pessoas com PCD. Os entraves físicos e de locomoção não mais representam elementos que geram transtornos e desgastes físicos, psicológicos e econômicos na rotina de trabalho dos advogados com deficiência, já que o teletrabalho garante que as mesmas funções de uma rotina presencial possam ser desempenhadas à distância no conforto residencial desses trabalhadores – já adaptado à dinâmica e as necessidades particulares de cada um. Sobre isso:

O teletrabalho surge para os trabalhadores com deficiência como uma chance de se inserir ou retornar ao mercado de trabalho, por meio do uso das tecnologias de informação e comunicação. A deficiência deixa de ser um obstáculo a partir do momento em que o trabalhador estará trabalhando com seu conhecimento, que desconhece a limitação de espaço e locomoção.

Assim, o teletrabalho atende às novas exigências do mundo globalizado, pela sua natureza flexível e peculiar, que é capaz de gerar

²⁹ NOBRE, Daniela Kojjio. **Advogado teletrabalhador e as audiências virtuais no processo trabalhista: um estudo de caso**. Tese de Conclusão do Curso de Graduação em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina. Santa Catarina 2022. p. 31.

empregos altamente especializados e os de menor especialização, atraindo um grande contingente de trabalhadores, especialmente os com deficiências.³⁰

Assim, empresas contratantes também passam a ter papel primordial no combate à falta de acessibilidade e assessoria aos advogados com deficiência, uma vez que, com a implementação do regime de teletrabalho, podem protagonizar um movimento de fornecimento das ferramentas, treinamentos e equipamentos capazes de permitir uma rotina laboral de maior dignidade e inclusão. E, nesse esteio:

Ao promover um ambiente livre de barreiras para as PcDs, sejam elas físicas, atitudinais, de informação, ou de acesso, a empresa oportuniza uma condição de trabalho mais funcional e segura ao colaborador, favorecendo ainda, sua permanência na instituição. É importante ressaltar que um ambiente livre de barreiras não é benéfico apenas para as pessoas com deficiências, mas para todos que compartilham destes espaços³¹

Sobre o excerto, explicita-se que o benefício de uma gestão inclusiva extrapola o campo de vivência das pessoas com deficiência, na medida que uma ótica inclusiva se torna pilar norteador dos escritórios e sociedades de advogados, considerando que a cultura da diversidade e inclusão passa a ser valor compartilhado por todos os integrantes do espaço de trabalho³².

Outro benefício que importa destaque é a redução dos gastos econômicos inerentes à prática da advocacia quando presencial, consideravelmente mais dispendiosas no cotidiano das pessoas com PCD quando se analisa a carência de transportes públicos adaptados às particularidades desses cidadãos. A falta de inclusão dificulta de forma grave a autonomia econômica das pessoas com deficiência³³, sendo combativa frontalmente com a alternativa do

³⁰ PEZZELLA, Maria Cristina Cereser; BUBLITZ, Michelle Dias. Sociedade da Informação e pessoas com deficiência. **Espaço Jurídico Journal of Law [EJLL]**. 2011. p. 127

³¹ BORGES, Aline Vieira; LONGEN, Willians Cassiano. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as perspectivas de acessibilidade. **Brazilian Journal of Health Review**, 2019. p. 5528.

³² SCHNEIDER, Patrick Verfe, SUGAHARA, Cibele Roberta, BRANCHI, Bruna Angela. A inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho: desenvolvimento, evolução e profissionalização sustentável. **Revista Nacional de Gerenciamento de Cidades**. 2020. p.80.

³³ NASCIMENTO, Diandra Rodrigues. MEDEIROS, Flávia de Paiva. O teletrabalho como instrumento de inclusão laboral da pessoa com deficiência à luz do direito ao trabalho decente. *Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE)*. V.10. n.1. 2022, p. 225.

teletrabalho na medida que diligências e despachos passam a ser feitos à distância por videoconferência, em balcão digital, por exemplo.

Assim, tanto o tempo despendido para realizar essas atividades – quanto o desgaste, esforço físico e despesas financeiras na locomoção – são evitados sem comprometer o fluxo de trabalho nem a qualidade dos serviços desses advogados. Pelo contrário, ao evitar os obstáculos e espaços não alcançados pelo Estado na garantia da acessibilidade, podem dedicar toda a sua energia e foco no exercício de sua profissão, garantindo não só uma maior produtividade, mas também uma maior satisfação no desempenho da advocacia. Comentando a obra de Neves (2015), bem expõe Borges (2019) nesse sentido:

Desta forma, é imprescindível assumir que a acessibilidade e ergonomia são fatores essenciais na promoção de um desenvolvimento saudável, seguro e produtivo nas atividades exercidas pela PcD nas empresas, garantindo assim uma inclusão adequada. Desta forma, é de suma importância que as empresas, gestores e colaboradores em geral, assumam atitudes inclusivas, rompendo assim, com barreiras físicas e de preconceito, e que possam portanto, reconhecer a PcD como um profissional e parceiro no trabalho.³⁴

Sem embargo, da própria exposição há de se destacar que os aspectos positivos do teletrabalho se restringem a uma circunscrição muito específica das PCDS, muito mais atrelada à superação de obstáculos físicos de infraestrutura pelo distanciamento dos cenários em que estão presentes do que, de fato, de uma transformação propícia e intencionalmente voltada à inserção digna das pessoas com deficiência no cenário laboral.

Sobre isso, importa repisar conceituação formulada por Pezzela (2011) quanto à ‘*infoexclusão*’ potencial no teletrabalho para com as PCDS, na medida que a utilização do teletrabalho como meio facilitador da inclusão no mercado de trabalho, em paralelo, também catalisa efeitos de exclusão social, na medida que atrofia as interações laborais entre trabalhadores³⁵, dificultando a integração e sentimento de coletividade inclusiva no meio advocatício.

³⁴ BORGES, Aline Vieira; LONGEN, Willians Cassiano. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as perspectivas de acessibilidade. **Brazilian Journal of Health Review**, v. 2, n. 6, 2019. p. 5528.

³⁵ PEZZELLA, Maria Cristina Cereser; BUBLITZ, Michelle Dias. Sociedade da Informação e pessoas com deficiência. **Espaço Jurídico Journal of Law [EJLL]**. 2011. P.128

Não só isso, mas dos próprios benefícios do teletrabalho não alcançam de forma proporcional as diferentes necessidades de diferentes PCDs, podendo importar interpretação da análise feita por Nascimento (2022) ao abordar a incompatibilidade de liberdades entre PCDS e pessoas sem deficiência:

Nesse comprometimento extrai-se, ao citar Sen (2000, p. 17), que as liberdades das pessoas com deficiência jamais serão plenas e aplicáveis, porque não há formas capazes de garantir que a pessoa com deficiência consiga o acesso aos mesmos recursos disponíveis que os demais, apesar dos crescentes esforços das Instituições e Estados e Organismos Internacionais (...)³⁶

Assim, é possível perceber que não seria razoável encarar o teletrabalho como alternativa unicamente positiva em alcance universal, já que implicaria necessariamente num acesso igualitário aos instrumentos que permitem sua utilização.

Ora, aludir ao aspecto humano do teletrabalho torna-se imprescindível na medida que os benefícios predominam em um recorte muito específico da sociedade – não sendo justo limitar a narrativa à essa circunscrição, quando muitos outros núcleos permanecem enfrentando dificuldades laborativas unicamente existentes pela falta de prioridade que as empresas e o Estado dão à integração e equidade no seio advocatício.

5. Desvantagens do teletrabalho para com as pessoas com deficiência

Como exposto, as atribuições positivas do teletrabalho no exercício da advocacia limitam-se a um contorno muito específico de PCDs, não refletindo na prática o discurso de inclusão e igualdade perante o mercado de trabalho prometido na transição do trabalho presencial para o remoto. Dessa forma, e agora pelo exercício laboral em núcleos residenciais particulares, cria-se um óbice ainda maior à identificação de quais espaços necessitam tutela e permanecem desdenhados. E, sobre isso:

Com a existência de muitas atividades da sociedade sendo realizadas exclusivamente ou preferencialmente por meios digitais, a exclusão digital pode inclusive ofender a previsão do art. XXVII da Declaração

³⁶ NASCIMENTO, Diandra Rodrigues; DE PAIVA MEDEIROS, Flávia. O teletrabalho como instrumento de inclusão laboral das pessoas com deficiência à luz do direito ao trabalho decente. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE)**, 2022. p.224.

dos Direitos Humanos de 1948 que estabelece: “todo ser humano tem o direito de participar livremente da vida cultural da comunidade, de fruir das artes e de participar do progresso científico e de seus benefícios.” (ONU, 1948)³⁷

Ora, pode se inferir que a falta de planejamento na abrupta transição do trabalho presencial para a priorização do teletrabalho, ocasionado pela pandemia de Covid-19, escancarou a falta de abrangência operacional dos sistemas digitais utilizados nos magistrados e, internamente, nos diversos escritórios de advocacia espalhados pelo país – o que fez repercutir no meio tecnológico as mesmas dificuldades enfrentadas no cotidiano integralmente presencial.

Como resultado disto, os sistemas processuais eletrônicos são bastante divergentes em todo o território nacional, acarretando a natural resistência cultural dos usuários para o seu manuseio, uma vez que não há uma padronização e um desenho das plataformas e interfaces que permita uma “navegação” intuitiva.³⁸

Há de se apontar que a presença de navegadores e interfaces não inclusivos ainda representam porção majoritária na realidade brasileira, afetando principalmente as atividades laborais de pessoas com deficiências visuais e auditivas, já que não conseguem usufruir de todo o potencial oferecido pelas plataformas usadas no teletrabalho.

Tratando especificamente das deficiências visuais, evidente que a maior parte dos escritórios de advocacia não fornecem programas que permitam a leitura de telas³⁹, deixando a encargo dos próprios advogados buscarem alternativas e ferramentas digitais que permitam o exercício da advocacia – sendo um movimento totalmente ocultado em decorrência do teletrabalho, considerando o distanciamento social e isolamento decorrente da redução de atividades presenciais.

³⁷ IWAKURA, Cristiane Rodrigues; SEIFERT, Priscila Leal. JUDICIÁRIO DIGITAL:: o que é mito e o que é verdade sobre as barreiras tecnológicas e o acesso à justiça no Brasil. **Confluências| Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito**, 2022. p.144.

³⁸ IWAKURA, Cristiane Rodrigues; SEIFERT, Priscila Leal. JUDICIÁRIO DIGITAL:: o que é mito e o que é verdade sobre as barreiras tecnológicas e o acesso à justiça no Brasil. **Confluências| Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito**, 2022. p. 146.

³⁹PEREIRA, Ana Cristina Cypriano; PASSERINO, Liliana Maria. Tecnologia Assistiva e Acessibilidade no Mercado de Trabalho: uma história de desencontros. **Informática na educação: teoria & prática**, 2012. p. 176

Em complemento, considerando a última década, os próprios *sites* e portais de acesso aos processos digitais permanecem se atualizando a curtos passos em relação à necessidade do suporte, uma vez que não há uma garantia integral de conversão das informações contidas nesses *sites* para formatos que possam ser aproveitados por pessoas com deficiências visuais.

Sobre isso, repise-se publicação feita pela Agência Brasil, portal de alta circulação nacional, ao noticiar protesto realizado por advogados trabalhistas na cidade do Rio de Janeiro em 12 de agosto de 2014, tratando justamente da falta de acessibilidade do sistema PJe, implementado por meio da Resolução nº 185/2013⁴⁰ no ano anterior. Em apertada síntese, a entrevista da Advogada Débora Prates explicita os principais aspectos repreensíveis do sistema digital:

para Deborah, que é deficiente visual há oito anos, a falta de acesso é permanente: ela não consegue sequer fazer *login*, porque o sistema não dialoga com *softwares* inclusivos, que permitem a interação por meio de voz, por exemplo. (...)

Segundo a Ordem dos Advogados do Brasil, há no país 1,2 mil advogados deficientes visuais. Quando perdeu a visão, Deborah perdeu também todos os seus clientes, e, desde então, advoga em prol dos deficientes visuais. Mas a situação ficou ainda mais difícil quando a Justiça começou a digitalizar os petições: "Não parei porque passei a pedir ajuda a terceiros. É essa ajuda que humilha, que avilta nossa dignidade. Temos que ter liberdade".⁴¹

Em semelhante esteio, advogados com deficiências auditivas também enfrentam dificuldades relacionadas ao juízo 100% digital, mais especificamente quanto à realização de audiências telepresenciais, uma vez que não há uma padronização da forma de ingresso nas salas virtuais, muitas vezes resultando em imagens de baixíssima qualidade que tolhem diretamente a comunicação e compreensão dos advogados com deficiência auditiva dos atos e depoimentos presentes nas audiências.

⁴⁰ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). Resolução n. 185, de 18 de dezembro de 2013. Diário da Justiça [do] Conselho Nacional de Justiça, Brasília, DF, n. 241, p.2.

⁴¹ LISBOA, Vinicius. Sistema digital da justiça não permite uso por advogados e juízes deficientes, 2014. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2014-08/deficientes-visuais-nao-conseguem-usar-processo-judicial-eletronico>. Acesso em 18, maio de 2023.

Outro aspecto que merece atenção concernente à priorização do regime de teletrabalho para PCDs, é o risco potencial de agravamento das exclusões sociais, uma vez que a troca de experiências e diálogo interpessoal presente na modalidade presencial é substituída pelo isolamento dos trabalhadores que passam a desempenhar suas funções à distância⁴². Assim, emerge um risco potencial de retrocesso social quanto ao atrofiamento do espaço socioeconômico-cultural conquistado pelas pessoas com deficiência.

O debate passa a gravitar sobre a própria dignidade das PCDs, transcendendo o esteio trabalhista, como bem sintetiza Pezzela (2011):

O trabalho não é, portanto, apenas um elemento de produção. É bem mais do que isso. É algo que valoriza o ser humano e lhe traz dignidade, além, é claro, do sustento. É por isso que deve ser visto, antes de tudo, como um elemento ligado de forma umbilical à dignidade da pessoa humana.⁴³

Ora, permitir que a ampla jurisdição direcionada às PCDs seja aplicada de forma integral, associada à uma atividade conjunta entre o Estado e as empresas privadas para sanar as lacunas explicitadas no meio do teletrabalho, representam o curso necessário para garantir que o conceito de dignidade e acessibilidade sejam enaltecidos quando a conjuntura se tratar dos advogados com deficiência.

Positivamente, é o movimento que vem sendo identificado no cenário nacional, uma vez que já podem ser registradas novas conquistas com potencial de ceifar algumas das principais preocupações levantadas nesta seção. Como será exposto no próximo tópico.

6. Conquistas recentes e os próximos passos

A luta pela reversão do quadro pouco inclusivo do teletrabalho permaneceu ativa com afinco, principalmente ao longo da última década. Além disso, identifica-se um movimento global voltado para a humanização e valorização das PCDs⁴⁴ no universo laboral, o que

⁴² DUTRA, ISADORA SAMPAIO. **O potencial do teletrabalho na inclusão profissional de pessoas com deficiência**. Monografia – Fundação Getúlio Vargas, Escola de Direito do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2021. p. 28.

⁴³ PEZZELLA, Maria Cristina Cereser; BUBLITZ, Michelle Dias. Sociedade da Informação e pessoas com deficiência. **Espaço Jurídico Journal of Law [EJLL]**. 2011. p. 127

⁴⁴ BORGES, Aline Vieira; LONGEN, Willians Cassiano. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as perspectivas de acessibilidade. **Brazilian Journal of Health Review**, 2019. p.5528.

representa um esforço mútuo entre as empresas e o Estado na busca de alternativas capazes de mitigar as dificuldades enfrentadas pelos advogados com deficiências no teletrabalho.

Em um primeiro momento, tratando dos advogados com vínculo de emprego ou associados, há de se destacar que a escolha do regime de trabalho passa a não ser determinada unilateralmente por parte das empresas, mas insere o trabalhador no lugar de escolha do regime em que acredita ser mais proveitoso, como bem expõe Dutra (2022):

Nesse sentido, abre-se espaço para importante discussão sobre a possibilidade de o empregado com deficiência escolher qual regime seria adotado. Isso ocorreria nas hipóteses em que a empresa apesar de operar sobre o regime presencial, facultaria aos seus empregados com deficiência a adoção do regime telepresencial, podendo esse optar pelo que melhor lhe convir.⁴⁵

Somado a isso, no caso de optarem pelo teletrabalho, ou exerçam a advocacia autonomamente, conseguem utilizar o meio digital de forma proveitosa. Isso, pois, muitas reivindicações passaram a ser acolhidas nas atualizações mais recentes dos *softwares* e programas de acesso aos processos judiciais eletrônicos, como noticiado pela OAB/SC em 2021:

O pleito da OAB/SC, encabeçado em conjunto com a Comissão do Direito das Pessoas com Deficiência, apresenta sugestões específicas para pessoas com deficiências visual e auditiva. Entre as medidas propostas, destacam-se aquelas que facilitam a conexão e a visualização das pessoas com deficiência auditiva, bem como a disponibilização de leitores de telas que reconheçam documentos juntados e ícones sem descrição para as pessoas com deficiência visual.

“Se audiências por videoconferência passaram a fazer parte da rotina advocatícia, há colegas que precisam de recursos diferenciados para trabalhar com a segurança que uma audiência virtual exige e, mesmo nas audiências presenciais, se não adotadas medidas adequadas, os advogados com deficiência estarão prejudicados”, argumenta a

⁴⁵ DUTRA, ISADORA SAMPAIO. **O potencial do teletrabalho na inclusão profissional de pessoas com deficiência**. Monografia – Fundação Getúlio Vargas, Escola de Direito do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2021. p. 30.

OAB/SC no ofício, assinado pelo presidente da Seccional, Rafael Horn.⁴⁶

Paralelo ao ocorrido em Santa Catarina, o Tribunal de Justiça da Paraíba também publicou recente notícia envolvendo a realização de audiência telepresencial de conciliação com suporte de interprete de Libras para auxiliar o decurso da instrução - sendo o TRT13 pioneiro na implementação de balcão virtual com Sala Acessível, permitindo a inclusão social e garantia da dignidade tanto dos advogados e das partes interessadas, quanto dos funcionários públicos que também usufruem das ferramentas digitais.

Em síntese:

A audiência virtual, referente ao processo nº 0001457-14.2017.5.13.0025, foi presidida pela juíza Veruska Santana de Sousa e, ao final, as partes chegaram a um acordo. “A ideia do Balcão Virtual e da Sala Acessível é muito interessante, no sentido deste atual contexto de isolamento social e de fechamento do fórum para as atividades de forma integral. Então, é uma forma de se aproximar do público externo do Judiciário”, afirmou.

Segundo ressaltou Pel, a Sala Acessível garante a inclusão social. “É um grande prazer saber que estamos fazendo algo para ajudar não só o TRT-13, como também os deficientes. É importante participar dessa comunidade e aprender com eles, que ficam muito felizes quando aparecem ouvintes e conversam com eles em libras”, comentou, acrescentando que ele e a esposa são felizes em participar da comunidade.⁴⁷

Ainda, como não há uma garantia de que as atualizações de acessibilidade serão uniformemente instauradas nos diversos portais eletrônicos dos tribunais pátrios, uma das soluções encontradas pelo Conselho Nacional de Justiça foi a implementação do Escritório

⁴⁶ OAB/SC PROPÕE AO TJSC IMPLANTAÇÃO DE MEDIDAS INCLUSIVAS NOS ATOS VIRTUAIS PARA ATENDER DEMANDAS DOS ADVOGADOS COM DEFICIÊNCIA; Oab Santa Catarina, 2021. Disponível em <https://www.oab-sc.org.br/noticias/oabsc-propoe-ao-tjsc-implantacao-medidas-inclusivas-nos-atos-virtuais-para-atender-demandas-dos-advo/19238>. Acesso em 13, maio de 2023.

⁴⁷ MODESTO, Celina. Acessibilidade no TRT-13: audiência de conciliação telepresencial conta com intérprete de libras. TRT13, 2021. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/2021/05/acessibilidade-audiencia-de-conciliacao-telepresencial-conta-com-interprete-de-libras>. Acesso em 13, maio de 2023.

Digital⁴⁸ como alternativa para integrar os sistemas processuais – permitindo a realização de diligências e acompanhamento processual por pessoas com deficiências visuais – ao utilizar *softwares* inclusivos que facilitam o manuseio e acesso de informações de maneira unificada⁴⁹, como bem expõe a pesquisa de Iwakura (2021) repisando conceituação retirada de notícia⁵⁰ do *site* do CNJ.

Em mesmo passo, o próprio sistema PJe passou por atualizações recentes voltadas para a plena acessibilidade do sistema eletrônico por parte das pessoas com deficiência visual, contando com o auxílio de profissionais também inseridos na comunidade para criação de atalhos nos teclados que facilitassem o acesso e utilização do sistema por PCDs visuais⁵¹.

Assim, resta latente que a tendência nacional se inclina para uma realidade muito mais compatível com os ideais de equidade, inclusão e acessibilidade do meio digital quando se trata do teletrabalho e do exercício da profissão da advocacia por parte das pessoas com deficiência – servindo de inspiração para as outras áreas e sendas sociais, já que se trata de núcleo interacional diretamente vinculado ao acesso à justiça e proteção da dignidade cidadã em toda sua pluralidade.

7. Conclusão

O cenário brasileiro atravessou diversas questões ao longo dos anos no que concerne à inserção das PCDs na prática da advocacia, principalmente considerando uma priorização massiva pelo regime de teletrabalho após cenário de calamidade mundial decorrente da pandemia de Covid-19 em meados de 2020.

O efeito prático dessa migração foi a explicitação das lacunas de acessibilidade e inclusão tanto por parte dos programas de acesso aos processos eletrônicos utilizados pelo Estado, quanto pela falta de preparo das empresas e escritórios de advocacia para assessorar esses profissionais e suas conjunturas particulares.

⁴⁸ BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Escritório Digital. Disponível em: < <https://www.cnj.jus.br/ouvidoria-cnj/carta-de-servicos-ao-cidadao/escritorio-digital/> > Acesso em: 16 abril. 2023.

⁴⁹ IWAKURA, Cristiane Rodrigues; SEIFERT, Priscila Leal. JUDICIÁRIO DIGITAL:: o que é mito e o que é verdade sobre as barreiras tecnológicas e o acesso à justiça no Brasil. **Confluências| Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito**, v. 24, n. 1, 2022. p.147.

⁵⁰ TRIBUNAL inicia integração ao escritório digital, em Tocantins. **CNJ**, 2018. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/tribunal-inicia-integracao-ao-escritorio-digital-em-tocantins/>. Acesso em 13, maio de 2023.

⁵¹ NOVA versão do pje traz melhorias para a acessibilidade de pessoas com deficiência visual. **CSJT**, 2019. Disponível em: https://www.csjt.jus.br/web/csjt/noticias-destaque/-/asset_publisher/E6rq/content/versao-2-3-do-pje-traz-melhorias-para-a-acessibilidade-de-deficientes-visuais. Acesso em 13, maio de 2013.

Assim, sob uma ótica de inclusão e espírito coletivo, emerge um movimento que busca uma maior efetivação na aplicação das disposições legais que contemplam as PCDs, de modo a garantir que a dignidade e acessibilidade sejam irrestritamente presentes na senda trabalhista e no teletrabalho – propiciando que a equidade seja enaltecida em todos os aspectos de vivência desses cidadãos.

O potencial benéfico do regime de teletrabalho na prática da advocacia vai além da mera celeridade processual e redução de gastos. Representa, em verdade, uma alternativa para mitigar muitas das dificuldades experienciadas pelos advogados com deficiência em sua rotina laboral – equivalendo, assim, à valorização dessa força de trabalho, na medida que constantemente busca aprimorar-se para fornecer todo o aparato necessário ao exercício pleno da advocacia.

Nesse esteio, enquanto protagonistas na escolha e na consulta para desenvolvimento de mecanismos que favoreçam, cada vez mais, a equidade na prática advocatícia – as Pessoas com deficiência não só usufruem dos aparatos desenvolvidos, mas passam a conduzir ativamente a realidade nacional rumo ao ideal de acessibilidade e inclusão descrito na Constituição Federal.

Para além disso, o movimento de adequação do teletrabalho e de garantia da dignidade das PCDs no mercado de trabalho passa a ser esforço mútuo e coletivo, tanto entre as pessoas com deficiência e pessoas sem deficiência, como do próprio Estado e da iniciativa privada – explicitando que a mudança, de fato, já aconteceu.

Assim, o futuro representa ares de esperança decorrentes de um sopro coletivo do presente, guardando novas conquistas e também novas pautas, mas sempre alinhadas com o ideal de justiça e dignidade humana.

8. REFERÊNCIAS

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 9050: Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Rio de Janeiro, p. 162.

BAHIA, Melissa Santos. Responsabilidade social e diversidade nas organizações: contratando pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

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.

BRASIL. Lei Nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em: 14, março de 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Escritório Digital. Disponível em:<<https://wwwh.cnj.jus.br/ouvidoria-cnj/carta-de-servicos-ao-cidadao/escritorio-digital/>> Acesso em: 16 abril. 2023.

BORGES, Aline Vieira; LONGEN, Willians Cassiano. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as perspectivas de acessibilidade. **Brazilian Journal of Health Review**, v. 2, n. 6, p. 5520-5531, 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. Niterói: Impetus, 2011.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). Resolução n. 185, de 18 de dezembro de 2013. Diário da Justiça [do] Conselho Nacional de Justiça, Brasília, DF, n. 241, p.2.

DE LACERDA CARELLI, Rodrigo; DA SILVA, Jackeline Cristina Gameleira Cerqueira; DOMINGUES, Carlos Arthur Giannini. A advocacia em teletrabalho. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 4, 2021.

DE SOUZA OLIVEIRA, Sarah Cruz; DOS SANTOS FERRÃO, Tassiane. Os caminhos da inclusão das pessoas com deficiência: a evolução até a educação profissional e tecnológica da Rede Federal. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 12. 2021.

DUTRA, ISADORA SAMPAIO. **O potencial do teletrabalho na inclusão profissional de pessoas com deficiência**. Monografia – Fundação Getúlio Vargas, Escola de Direito do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, p. 39. 2021

ELESBON, Salomão Akhnaton Zoroastro Spencer. Pandemia, processo judicial eletrônico e teletrabalho: desafios e oportunidades para a liderança organizacional do Tribunal de Justiça do Espírito Santo. **Revista de Política Judiciária, Gestão e Administração da Justiça**, v. 7, n. 2, p. 54-75, 2021.

FIGUEIRA, Emílio; NO SILÊNCIO, Caminhando. Uma introdução à Trajetória das Pessoas com Deficiência na História do Brasil-Giz Editora. **São Paulo**, 2008.

GARCÍA, Vinicius Gaspar. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 12, p. 165-187, 2014.

GLOMB, Márcia. Saúde mental em jogo: a pandemia e o excesso de trabalho. 2020. Artigo de opinião. **Saúde debate**, 2020. Disponível em: <<https://saudedebate.com.br/noticias/saude-mental-em-jogo-a-pandemia-e-o-excesso-de-trabalho/>>. Acesso em 13, março de 2023.

IWAKURA, Cristiane Rodrigues; SEIFERT, Priscila Leal. JUDICIÁRIO DIGITAL:: o que é mito e o que é verdade sobre as barreiras tecnológicas e o acesso à justiça no Brasil. **Confluências| Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito**, v. 24, n. 1, p. 140-157, 2022.

LISBOA, Vinicius. Sistema digital da justiça não permite uso por advogados e juízes deficientes. **Agência Brasil**, 2014. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2014-08/deficientes-visuais-nao-conseguem-usar-processo-judicial-eletronico>. Acesso em 18, maio de 2023.

MACIEL, Álvaro dos Santos. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. Tese (Mestrado em Ciência Jurídica) – Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Estadual do Norte do Paraná. Paraná, p. 149. 2010.

MARTINS, Ivo Alexandre Abrantes. **Políticas de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Tese (Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais – Instituto Universitário de Lisboa. Lisboa, p. 67. 2017.

MILEIPP, Karine Musquim et al. COVID-19 e seus reflexos no poder judiciário: as mudanças relacionadas à implantação da tecnologia como meio de adequação à nova realidade provocada pela pandemia. **Ciência Atual–Revista Científica Multidisciplinar do Centro Universitário São José**, v. 17, n. 1, 2021

MODESTO, Celina. Acessibilidade no TRT-13: audiência de conciliação telepresencial conta com intérprete de libras. TRT13, 2021. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/2021/05/acessibilidade-audiencia-de-conciliacao-telepresencial-counta-com-interprete-de-libras>. Acesso em 13, maio de 2023.

NASCIMENTO, Diandra Rodrigues; DE PAIVA MEDEIROS, Flávia. O teletrabalho como instrumento de inclusão laboral das pessoas com deficiência à luz do direito ao trabalho decente. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE)**, v. 10, n. 1, p. 213-232, 2022.

NOBRE, Daniela Kojiiio. **Advogado teletrabalhador e as audiências virtuais no processo trabalhista: um estudo de caso**. Tese de Conclusão do Curso de Graduação em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina. Santa Catarina, p. 57. 2022.

NOVA versão do pje traz melhorias para a acessibilidade de pessoas com deficiência visual. **CSJT**, 2019. Disponível em: https://www.csjt.jus.br/web/csjt/noticias-destaque/-/asset_publisher/E6rq/content/versao-2-3-do-pje-traz-melhorias-para-a-acessibilidade-de-deficientes-visuais. Acesso em 13, maio de 2013.

OAB/SC PROPÕE AO TJSC IMPLANTAÇÃO DE MEDIDAS INCLUSIVAS NOS ATOS VIRTUAIS PARA ATENDER DEMANDAS DOS ADVOGADOS COM DEFICIÊNCIA;

Oab Santa Catarina, 2021. Disponível em <https://www.oab-sc.org.br/noticias/oabsc-propoe-ao-tjsc-implantacao-medidas-inclusivas-nos-atos-virtuais-para-atender-demandas-dos-advo/19238>. Acesso em 13, maio de 2023.

PEREIRA, Ana Cristina Cypriano; PASSERINO, Liliana Maria. Tecnologia Assistiva e Acessibilidade no Mercado de Trabalho: uma história de desencontros. *Informática na educação: teoria & prática*, v. 15, n. 2, 2012.

PEZZELLA, Maria Cristina Cereser; BUBLITZ, Michelle Dias. Sociedade da Informação e pessoas com deficiência. *Espaço Jurídico Journal of Law [EJLL]*, v. 12, n. 2, p. 109-132, 2011.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. São Paulo: Saraiva, 2006.

SCHNEIDER, Patrick Verfe, SUGAHARA, Cibele Roberta, BRANCHI, Bruna Angela. A inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho: desenvolvimento, evolução e profissionalização sustentável. *Revista Nacional de Gerenciamento de Cidades*, v.08, n. 66 p. 75-86, 2020.

TRIBUNAL inicia integração ao escritório digital, em Tocantins. **CNJ**, 2018. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/tribunal-inicia-integracao-ao-escritorio-digital-em-tocantins/>. Acesso em 13, maio de 2023.