

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

ERISSON CLEYTON SOUZA GOMES

**ACESSIBILIDADE NO MERCADO DE TRABALHO
DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL A PARTIR DO ESTUDO
DO MEIO AMBIENTE LABORAL EM ESCRITÓRIOS DE ADVOCACIA**

Recife
2019

ERISSON CLEYTON SOUZA GOMES

**ACESSIBILIDADE NO MERCADO DE TRABALHO
DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL A PARTIR DO ESTUDO
DO MEIO AMBIENTE LABORAL EM ESCRITÓRIOS DE ADVOCACIA**

Monografia apresentada à Faculdade Damas da
Instrução Cristã como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Direito.
Orientador: Prof. Msc. Fábio Menezes de Sá Filho

Recife
2019

Catálogo na fonte
Bibliotecário Ricardo Luiz Lopes CRB/4-2116

G633a Gomes, Erisson Cleyton Souza.
Acessibilidade no mercado de trabalho de pessoas com deficiência visual a partir do estudo do meio ambiente laboral em escritórios de advocacia / Erisson Cleyton Souza Gomes. - Recife, 2019.
70 f.

Orientador: Prof. Ms. Fábio Menezes de Sá Filho.
Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia - Direito) – Faculdade Damas da Instrução Cristã, 2019.
Inclui bibliografia.

1. Pessoa com deficiência. 2. Acessibilidade. 3. Meio ambiente. I. Sá Filho, Fábio Menezes de. II. Faculdade Damas da Instrução Cristã. III. Título

340 CDU (22. ed.)

FADIC (2019.2-369)

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

ERISSON CLEYTON SOUZA GOMES

ACESSIBILIDADE NO MERCADO DE TRABALHO DE PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA VISUAL A PARTIR DO ESTUDO DO MEIO AMBIENTE LABORAL
EM ESCRITÓRIOS DE ADVOCACIA

Defesa Pública em Recife, _____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA:

Presidente:

Examinador (a):

Dedico este trabalho a toda minha família,
em especial a minha irmã.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus que me auxiliou na finalização deste trabalho e na caminhada acadêmica, além de todo o fortalecimento em momentos difíceis.

Agradeço a minha mãe por todo investimento, atenção e amor, ao meu pai, que mesmo longe fisicamente, é presente diariamente em mim e a minha irmã por ser o motivo para tudo.

Agradeço as minhas tia Lúcia e Marinalva por todo apoio dado na graduação e a minha prima Fernanda por todos os conselhos e confiança.

Agradeço a Gustavo por ser o meu Norte e estar sempre presente e paciente nessa jornada.

Agradeço aos meus amigos, Aline, Débora, Ednirli e Marcos, que estiveram sempre presentes com incentivos, obrigado pela participação nessa história.

Agradeço ao meu orientador Fábio Menezes, por sua atenção, orientação, dedicação e rigor e ao professor Ricardo Silva por sempre se colocar à disposição para oferecer ajuda com o trabalho.

A cegueira não nos define.

Ela é parte de quem você é como pessoa,
mas não define você ou o que você pode fazer na vida.

(Jordyn Castor)

RESUMO

A presente monografia tem como objetivo a inclusão de pessoas com necessidades especiais no meio ambiente de trabalho, inclusive quanto à deficiência visual. Fundamenta-se numa proposta de uma sociedade inclusiva, pois a pessoa deficiente costuma ser colocada à margem da sociedade. Destaca-se a abordagem da Lei nº 8.213/1991 no que tange às cotas, além de se estudar o acesso à justiça e trabalho do advogado com deficiência visual, buscando demonstrar que a qualificação e acessibilidade são meios para a inclusão. Ademais, pesquisam-se as relações e o meio ambiente laboral, além das oportunidades de ingresso no meio jurídico e, por fim, é analisado o exercício profissional do advogado e a sua empregabilidade como deficiente visual, restando comprovado que não há ambientes jurídicos adaptados suficientemente para receber tais pessoas, porquanto com o uso do PJe poucas instituições adotaram ferramentas que possibilitem o regular desenvolvimento de suas atividades.

Palavras-chaves: Pessoa com deficiência. Acessibilidade. Meio Ambiente.

ABSTRACT

This monograph aims to include people with special needs in the workplace, including visually impaired. It's based on a proposal for an inclusive society, because the disabled person is always placed on the fringes of society. Noteworthy is the approach of Law No. 8,213 / 1991 with regard to quotas, in addition to studying and access to justice and work of the lawyer with visual impairment, seeking to demonstrate that qualification and accessibility are means for inclusion. In addition, relationships and the work environment are investigated, as well as opportunities to enter the legal environment and, finally, the professional practice of the lawyer and his employability as a visually impaired person are analyzed. It remains proven that there are no legal environments adapted enough to receive such people, because with the use of the "PJe" few institutions have adopted tools that allow the regular development of their activities.

Keywords: Disabled person. Accessibility. Environment.

LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS

Art. – Artigo

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CPC – Código de Processo Civil

e-MEC – Cadastro Nacional de Cursos e Instituições de Educação Superior

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MUNIC – Pesquisa de Informações Básicas Municipais

NVDA – Non Visual Desktop Access

OAB – Ordem dos Advogados do Brasil

PJe – Processo Judicial Eletrônico

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
2	DO MEIO AMBIENTE LABORAL E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTRATÁVEIS NO ÂMBITO JURÍDICO	12
2.1	Das Relações de Trabalho Contratáveis no Âmbito Jurídico	12
2.1.1	Trabalho Celetista.....	13
2.1.2	Trabalho Autônomo	15
2.1.3	Trabalho Eventual.....	16
2.1.4	Trabalho Terceirizado.....	16
2.1.5	Trabalho de Estágio.....	16
2.2	Da Definição de Meio Ambiente de Trabalho	18
2.2.1	Da Competência Ambiental no Âmbito Constitucional	22
2.2.2	Do Princípio da Prevenção e Precaução.....	22
3	DO INGRESSO DAS PESSOAS NO MERCADO DE TRABALHO NO ÂMBITO JURÍDICO	24
3.1	Das Oportunidades de Trabalho no Âmbito Jurídico.....	24
3.2	Dos Meios de Ingresso nas Principais Atividades Jurídicas.....	25
3.3	Da Legislação Regente da Reserva de Vagas e a sua Aplicabilidade no Âmbito Jurídico.....	26
4	DO EXERCÍCIO PROFISSIONAL DO ADVOGADO EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA VISUAL E DA DIFICULDADE PARA INGRESSO EM ESCRITÓRIO DE ADVOCACIA	32
4.1	Das Funções Desempenhadas pelo Advogado Empregado.....	32
4.2	Da Empregabilidade do Advogado com Deficiência Visual em Escritório de Advocacia.....	35
5	CONCLUSÃO	41
	REFERÊNCIAS	43
	ANEXOS.....	50
	ANEXO A.....	50

1 INTRODUÇÃO

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, também conhecido por Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015), apresenta os direitos das pessoas com deficiência, impõe certas penalidades a quem infringir a legislação regente e, assim, protege os direitos de quem se enquadra no seu espectro de cobertura.

Ademais, é sabido que existem normas protetoras das pessoas com alguma deficiência, mas na prática não se constata a efetividade de tais regras, pois a discriminação em face daqueles que têm algum tipo de necessidade especial ainda existe. No entanto, cabe destacar que essa situação, em comparação com o que havia há 2 (duas) décadas, já melhorou muito principalmente quando se percebeu a importância da verdadeira inserção de tais cidadãos na sociedade como um todo.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), dados relativos ao censo de 2010 demonstram que cerca 45,6 (quarenta e cinco vírgula seis) milhões de pessoas se declararam ter pelo menos um tipo de deficiência no Brasil, seja ela sensorial, mental, auditiva, física ou múltipla.

Por sua vez, a Pesquisa de Informações Básicas Municipais¹ (MUNIC) de 2014 mostra que, na grande maioria das cidades brasileiras, não há políticas de acessibilidade, tais como lazer para pessoas com deficiência, turismo acessível e ofertas de trabalho e renda ou sua inclusão no mercado profissional.

A presente pesquisa visa a apresentar as dificuldades encontradas por uma pessoa com deficiência quanto a tentativa de sua inclusão no mercado de trabalho em um escritório de advocacia, mostrando que a presença de indivíduos com alguma necessidade especial no meio ambiente laboral é um direito que estes têm como qualquer cidadão.

Diante do contexto posto em questão, surge o seguinte problema: será que o ambiente de trabalho de escritórios de advocacia está condicionado de maneira suficiente a receber profissionais com alguma necessidade diferenciada de tratamento, especialmente a visual?

¹ LOSCHI, Marília. **Pessoas com deficiência: adaptando espaços e atitudes**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/16794-pessoas-com-deficiencia-adaptando-espacos-e-atitudes>. Acesso em: 7 mar. 2019.

Quanto ao problema apresentado, acredita-se que o meio ambiente de trabalho no âmbito jurídico não se encontra condicionado de forma suficiente para receber pessoas com deficiência visual, pois, desde as mais remotas civilizações, elas eram postas à margem da sociedade, sendo recentes as leis e normas reguladoras que visam a proteger tais cidadãos historicamente segregados, o que passou a permitir a sua inclusão no mercado profissional, incluindo os atuais recursos tecnológicos que estão constantemente em evolução.

Para tanto, esta pesquisa possui a título de objetivo geral analisar como se dá a inserção de pessoas, de um modo geral, no mercado de trabalho no que tange aos escritórios de advocacia. Quanto aos escopos específicos, busca-se conceituar o meio ambiente laboral destacando as relações jurídicas de trabalho contratáveis no âmbito jurídico; verificar como ocorre o ingresso das pessoas no mercado de trabalho no âmbito jurídico; abordar sobre o exercício profissional do advogado empregado com deficiência visual em escritório de advocacia.

A metodologia a ser abordada neste trabalho é descritiva, sendo o método analítico utilizado o dedutivo, pelo qual será analisado os princípios gerais norteadores do Direito para chegar a uma conclusão sobre a presente temática, além de pesquisa bibliográfica, onde serão utilizados livros, revistas, cartilhas, publicações, artigos e textos obtidos de forma eletrônica, além de análise das normas pertinentes ao tema.

Para uma melhor abordagem no tema proposto, a presente pesquisa está estruturada em 3 (três) capítulos.

No primeiro capítulo, realiza-se a abordagem do meio ambiente laboral e das relações jurídicas de trabalho contratáveis no âmbito jurídico, estudando a definição de meio ambiente de trabalho e as relações jurídicas de trabalho contratados no âmbito jurídico.

Em seguida, investiga-se o ingresso das pessoas no mercado de trabalho no âmbito jurídico e das suas oportunidades de trabalho, os meios de ingresso nas principais atividades jurídicas e o estudo da legislação regente da reserva de vagas e sua aplicabilidade no âmbito jurídico.

Por fim, analisa-se o exercício profissional do advogado empregado com deficiência visual e da dificuldade para o ingresso em escritório de advocacia, as funções desempenhadas pelo advogado empregado e a empregabilidade do advogado com deficiência visual em escritório de advocacia.

2 DO MEIO AMBIENTE LABORAL E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTRATÁVEIS NO ÂMBITO JURÍDICO

A relação de emprego é um vínculo jurídico genérico em que uma pessoa presta serviços a outrem. Tal relação se baseia no nexo entre o empregador e empregado, existindo uma prestação onerosa de serviços pessoal, sendo a sua forma não eventual e subordinada. O vínculo jurídico é estabelecido entre empregado e o empregador, sendo regido pelas normas jurídicas trabalhistas e possui a presença de uma autonomia mitigada quanto a manifestação quanto a vontade das partes, considerando se tratar em regra de um contrato de adesão.

Assim, os sujeitos de uma relação de emprego são o empregado e o empregador. O empregado é o devedor do trabalho e credor do salário. Já o empregador é o devedor da contraprestação pecuniária e credor da respectiva prestação de serviços. Portanto, o empregado realiza as suas atividades laborais, colocando-se à disposição do empregador, de forma pessoal, contínua, subordinada e mediante remuneração, a sua mão de obra.

Ademais, de acordo com os arts. 2º, 3º e 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os elementos de uma relação de emprego são: a pessoalidade, pois o empregado presta um serviço pessoalmente de caráter infungível; a não eventualidade, que é o trabalho continuado; a subordinação, considerando que existe uma dependência jurídica do empregado em relação ao empregador o qual regula prestação de serviço por meio de normas; e a onerosidade, porquanto tem que haver a prestação.

2.1 Das relações de trabalho contratáveis no âmbito jurídico

Antes de adentrar no conteúdo do tópico, cumpre destacar que a relação de trabalho é gênero, estando aí incluídas todas as relações jurídicas fundadas numa obrigação de fazer consubstanciada no trabalho humano. Entre as diversas espécies de relação de trabalho, serão analisados o labor celetista, autônomo, eventual, terceirizado e o do estagiário, buscando identificar as características específicas de cada um.

2.1.1 Trabalho Celetista

A figura do labor celetista se confunde com o conceito de empregado, o qual está elencado no art. 3º da CLT, sendo toda pessoa física que presta serviços sem natureza eventual ao empregador, mediante remuneração e dependência. Lado outro, a definição de empregador está expressa no art. 2º, *caput* e §1º, da CLT, podendo ser empresa individual ou coletiva, entidade beneficente, associações sem fins lucrativos, dentre outras pessoas admitidas pela legislação civil. Contudo, tal rol não pode ser visto como taxativo, porquanto não inclui o empregador doméstico e tampouco entes despersonalizados, a exemplo da massa falida, do condomínio edilício e do espólio.

Sendo assim, só se pode falar em relação de emprego quando tais características estiverem todas presentes, pois o trabalho que é desenvolvido sob tais elementos leva à caracterização do vínculo empregatício. A ausência de alguma dessas implica a sua inexistência.

E como Nascimento esclarece, “pode ser empregado alguém de qualquer condição pessoal, seja brasileiro ou estrangeiro, maior ou menor, homem ou mulher, observadas certas proibições ou normas de capacidade”.²

Por outro lado, para Delgado, a fim de identificar a natureza jurídica de um instituto é necessária a realização de uma operação intelectual de separação e em seguida a sua classificação.³

E para o autor supracitado, existem teorias doutrinárias que definem a natureza jurídica da relação de emprego. Sendo elas a Teoria Contratualista Tradicional, que envolvem a Teoria do Arrendamento, Compra e Venda, Mandato e da Sociedade, a Teoria Contratualista Moderna e também a Teoria ccontratualista, que se desdobra na Teoria da Relação de Trabalho e a Institucionista.

A Teoria Contratualista reconhece um vínculo contratual entre o empregado e o empregador, com a conseqüente visualização de uma relação de emprego e de um negócio jurídico com o elemento essencial, que é a vontade.

Na Teoria do Arrendamento, que é inspirada no modelo jurídico do Direito Romano, o contrato de emprego é o arrendamento de serviços, assim, uma das partes tem o comprometimento na realização da contratação. Todavia, na Teoria de

² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 333.

Compra e Venda, o trabalhador vende a sua força e tempo de trabalho para o empregador por um preço, que é o salário. Na Teoria do Mandato, Delgado explica que o empregado atuaria como mandatário de seu empregador. E, por fim, na teoria da sociedade, a concepção de emprego é mediante o suposto interesse comum de produção⁴.

No que tange à Teoria Contratualista moderna, ela foi constituída a partir da ruptura da sociedade servil do feudalismo europeu. A esse respeito, Delgado⁵ leciona que:

A natureza jurídica contratual afirma-se por ser o elemento de vontade essencial à configuração da relação de emprego. A presença da liberdade - e sua projeção na relação concreta, a vontade - é, a propósito, o elemento nuclear a separar o trabalho empregatício dos trabalhos servis e escravos.

Cabe salientar que apesar de a Teoria Contratualista garantir o efetivo controle dos sócios e acionistas, ela impedia a plena consecução dos interesses sociais da empresa.

Já para a Teoria Anticontratualista, a autonomia de vontade não tem influência na formação e no desenvolvimento de uma relação jurídica. Para tanto, vale salientar que existem 2 (duas) subteorias que são defendidas pelos Anticontratualistas.

A Teoria da Relação de Trabalho traz a ideia de que os contornos jurídicos não decorrem de uma manifestação subjetiva ou da prática de um ato de uma das partes. Logo, a relação de emprego é tida como um ato jurídico objetivo, consubstanciada pela prestação de serviços.

Lado outro, o conceito da Teoria Institucionalista parte do afastamento da relação de emprego da ideia de contrato, considerando a empresa como instituição, sendo uma realidade estrutural e dinâmica que tem prevalência e autonomia em face de seus integrantes, conforme entendimento de Delgado⁶. Assim, a Teoria Institucionalista tem interesse da manutenção da atividade empresarial, com o objetivo de assegurar a plena estabilidade econômica.

⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 336.

⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 338.

⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 342

Por assim dizer, na relação de emprego, a atuação da vontade deve ser analisada em 2 (dois) momentos: quando há a celebração do ajuste pelas partes e na realização do pacto quanto ao conteúdo do vínculo empregatício.

Outrossim, vale salientar que é muito incomum haver a contratação de profissionais da área jurídica como empregados, sendo mais corriqueiro existirem simulações para que isto não ocorra, como no caso do advogado que é inserido no contrato social como sócio do empreendimento, mas com subordinação jurídica e demais requisitos presentes na prestação de serviços, cujo maior intuito é o de reduzir os encargos sociais que seriam suportados pelo escritório de advocacia.

2.1.2 Trabalho Autônomo

O trabalho autônomo é aquele que tem o desenvolvimento por conta própria e sem subordinação, ou seja, exerce a sua atividade de forma independente e não subordinada às ordens e ao controle de um empregador, sendo um trabalho exercido de maneira habitual para distintos tomadores de serviços.

É considerado como trabalhador autônomo aquele que desenvolve a sua atividade sem a subordinação de horário, bem assim estando ausente a fiscalização do destino de serviço, mas, de forma eventual, podendo ter o auxílio de terceiros.

Tal forma de prestação de serviço não possui todos os requisitos para ter um vínculo empregatício, visto que há a inexistência da subordinação jurídica. Contudo, pode haver a cláusula de pessoalidade, como ocorre em prestações de serviços com um nível alto de conhecimento ou habilidade, como advogados ou médicos.⁷

Por fim, destaca-se haver uma ampla liberdade quanto à forma e modo de execução de serviços, cujos riscos de sua própria atividade são assumidos pelo trabalhador, pois trabalha para si mesmo. Assim, é necessária a inexistência de subordinação na prestação de serviços para que o trabalhador autônomo seja caracterizado. É o caso do profissional liberal, aquele que trabalha por conta própria e risco, algo que ocorre com quem é dono do escritório onde executa seus serviços.

⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 372.

2.1.3 Trabalho Eventual

O trabalhador eventual costuma prestar serviços de curta duração e para vários tomadores de serviço, exercendo atividades de forma esporádica. Inexiste, dentre os pressupostos da relação empregatícia, a habitualidade, pois não há uma rotina em seu trabalho, sendo realizado em um determinado lugar e/ou em determinada vez.

O art. 12, inciso IV, da Lei nº 8.212/1991 define como trabalhador eventual aquele que presta serviços de natureza urbana ou rural com um caráter esporádico, para uma ou mais empresas. Assim, é possível verificar que não existe o vínculo empregatício, mas pode ser uma modalidade de labor na esfera jurídica, como no caso dos *freelancers*, os quais realizam trabalhos esporádicos e pontuais.

2.1.4 Trabalho Terceirizado

O trabalho terceirizado é o contrato que o serviço prestado é realizado por meio de uma relação triangular, sendo parte o trabalhador, a empresa que terceiriza o serviço e a tomadora de serviço. Logo, o agente por meio de uma empresa terceirizada realiza a atividade para a tomadora.

É um ato administrativo que possibilita a criação de um processo de transferência da atividade tanto fim quanto meio de uma empresa a terceiros, por força da atual Lei nº. 6.019/1974.

Dessa forma, a terceirização pode ser aplicada em todas as áreas da empresa, inclusive a sua atividade-meio, a exemplo dos serviços de limpeza, recepção, administração e jurídicos. Portanto, a terceirização é uma modalidade de contratação para quem atua no segmento jurídico.

2.1.5 Trabalho de Estágio

O estagiário é regulado pela Lei nº 11.788/2008, tratando-se de ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido em um ambiente de trabalho, visando à preparação do estudante para o labor produtivo e devidamente matriculado no

ensino regular em uma instituição de ensino superior, de ensino profissional, médio, de educação especial ou dos anos finais do ensino fundamental.

A sua prestação de serviços pode incluir características de um vínculo empregatício, porém, a relação jurídica entre estagiário e a parte concedente não é de emprego, ante a existência dos adjetivos educacionais, bem assim de diversos requisitos previstos em lei, os quais devem ser cumpridos, sob pena de incidir aplicação do regime celetista de maneira ordinária, porquanto o seu objetivo é a complementação do ensino teórico.

Ademais, existem requisitos para que o estágio ocorra lícitamente, sendo eles exemplificativamente: a obrigatória inclusão dentro do projeto pedagógico do curso, integrando o módulo educativo do estudante e visa ao aprendizado de competências profissionais ao currículo do estudante, preparando-o para uma vida cidadã e para o trabalho.

Quanto a sua classificação, o estágio pode ser obrigatório ou não. O primeiro caso ocorre quando existe um projeto pedagógico, cuja carga horária é necessária para a finalização do curso e obtenção do diploma. A segunda classificação é a atividade opcional, que se acresce à carga horária regular e obrigatória do estudante.

Além do mais, o estágio pode ser oferecido pela parte concedente nos seguintes casos: para pessoas jurídicas de direito privado; órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, Municípios e do Distrito Federal. E, de acordo com o art. 4º da referida lei, o estágio pode ser realizado por estudantes estrangeiros mediante matrícula em cursos superiores no Brasil, que sejam autorizados ou reconhecidos.

Por fim, é sabido que o estágio não tem natureza de vínculo empregatício, considerando que são exigidos requisitos diversos em relação ao 3º da CLT, a exemplo da matrícula e frequência regular em uma unidade de educação, da existência de um termo de compromisso entre a parte concedente, o educando e a instituição de ensino, da necessária compatibilidade de atividades que o educando desenvolve no estágio entre as elencadas no termo de compromisso e do acompanhamento de forma efetiva por um professor orientador da instituição de ensino e da supervisão pela parte concedente por meio de relatórios. Ademais, trata-se de modalidade de contratação muito utilizada na área jurídica.

2.2 Da Definição de Meio Ambiente de Trabalho

De acordo com o art. 3º, inciso I, da Lei nº 6.938/1981, exemplifica-se o meio ambiente como um grupo de condições, leis, influências e interações de ordens física, química e também biológica, permitindo, assim, a regência da vida.

O Direito Ambiental tem como propósito tutelar uma vida saudável. A doutrina classifica o meio ambiente em 4 (quatro) aspectos: cultural, artificial, natural e o do trabalho.

O meio ambiente cultural é toda a formação e cultura de um povo, cujo valor é considerado especial por determinada comunidade. Silva⁸ ensina que o meio ambiente cultural é integrado pelos patrimônios histórico, artístico, arqueológico, paisagístico e turístico. Ademais, o art. 216 da Carta Magna dispõe que o patrimônio cultural do Brasil é constituído por bens de natureza material e imaterial.

Já o meio ambiente artificial é todo o espaço urbano habitável e construído pelo homem, tendo a sua regulamentação nos arts. 182 e 183 da Constituição Federal e na Lei nº 10.257/2001, que dispõe do Estatuto da Cidade.

Segundo Fiorillo⁹, o que corresponde ao espaço urbano construído, podendo ser um conjunto de edificações, de equipamentos públicos ou de espaços habitáveis, compõem o meio ambiente artificial.

O meio ambiente natural é constituído pelo solo, água, flora e fauna, sendo então a representação de um equilíbrio dinâmico entre os seres vivos na Terra e no ambiente em que vivem. É dever do Poder Público restaurar e preservar todo o processo ecológico, como é visto no art. 225 da Constituição Federal do Brasil.

O meio ambiente de trabalho é ligado diretamente ao trabalhador, estando presente na sua atividade laboral diária. A esse respeito, segundo Fiorillo:

é o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometem a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem.¹⁰

⁸ SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. 10. ed. São Paulo: Malheiros, 2013, p. 3.

⁹ FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 200.

¹⁰ FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. Op. cit., p. 21

Assim, a definição abordada inclui todos os trabalhadores ao tratar do assunto, não se limitando apenas àqueles que portam uma carteira de trabalho assinada. Cabe salientar também que, consoante exegese do inciso VIII do art. 200 e do *caput* do art. 225 da Carta Magna, na definição geral de meio ambiente de trabalho, estão inseridos, sem qualquer exclusão, todos os cidadãos brasileiros, não importando a classe ou o gênero.

O meio ambiente laboral não se restringe apenas ao local de serviço do trabalhador, sendo também composto pelos instrumentos utilizados no trabalho, a forma como as tarefas são executadas, bem assim inclui a maneira como o trabalhador é tratado por seu empregador e colegas de trabalhos.

O meio ambiente do trabalho deve levar em conta a pessoa do trabalhador e tudo que o cerca, a Ação Civil Pública nº 01332-2008-125-15-00-0, ajuizada pelo MPT cujo trâmite se deu perante o Juízo da 2ª Vara de Trabalho do Sertãozinho/SP, por meio de tutela antecipada, engloba a moradia do empregado ao seu meio ambiente laboral, assim, a disponibilidade de moradia para o trabalhador nesse meio, é de responsabilidade da empresa.

Como fundamento, o juiz de primeiro grau demonstra que em ótica convencional, não é fácil cogitar-se de responsabilizar o empregador pelas condições de moradias que não foram por eles oferecidas aos trabalhadores que atuam em seu favor.

Assim, nessa situação, a manutenção de condições adequadas de moradia para esses trabalhadores, pela empregadora, deve-se incluir nos custos sociais externos que acompanham a produção industrial, e que, como tais, devem ser na verdade internalizados, isto é, levados à conta dos agentes econômicos em seus custos de produção.

A adequação de seu local de trabalho é o mais importante direito fundamental do cidadão trabalhador, salvaguardando a sua saúde e segurança no ambiente em que desempenha as suas atividades. Ou seja, a proteção do meio ambiente de trabalho está diretamente ligada às normas constitucionais, considerando que as normas gerais aludem à garantia de interesses difusos e coletivos.

Segundo Figueiredo¹¹, o trabalhador tem direito à “redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Compartilhando do mesmo pensamento, Rocha¹² defende que:

Decerto que o requisito dos efeitos de possíveis danos pode atingir uma determinada categoria ou uma massa indefinida de trabalhadores de diversas categorias. [...] Com efeito, não é supérfluo mencionar que não se ambiciona a realização de um interesse particular; ao contrário, reconhece-se que existe necessidade de uma proteção meta individual.

Portanto, de acordo com o art. 196 da Constituição Federal, o direito ambiental do trabalho é um direito difuso fundamental que é inerente às normas de saúde do trabalhador. Sendo assim, a proteção dos Poderes Públicos perante o trabalhador é essencial, conforme o art. 225 *caput* da Constituição Federal, pois o meio ambiente diz respeito à vida do ser humano.

No Direito do Trabalho, o ambiente laboral envolve a vida do trabalhador como humano e a sua integração na sociedade, devendo então, ser preservado e ser norteado por garantias de boas condições.

Deste modo, o direito à vida é um direito fundamental do homem, e, como assegura a Carta Magna no art. 225, a vida tem que ser exercida com qualidade, o que também engloba a vida laboral do trabalhador. E para que isso se concretize, é necessário seguir alguns pilares: um trabalho decente e boas condições de segurança.

O artigo supracitado assegura que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado. Para que esse direito seja efetivado, incumbe ao Poder Público promover a conscientização, em todos os níveis de ensino e publicamente, a sua proteção, pois, como afirma Fiorillo¹³, “a prevenção é preceito fundamental, uma vez que os danos ambientais, na maioria das vezes, são irreversíveis e irreparáveis”.

Ademais, a saúde é um direito de todos e é dever do Estado, é uma garantia que é protegida por políticas sociais e econômicas, buscando a redução de riscos de doenças. Como ensina Manus¹⁴, o legislador constitucional busca a concretização

¹¹ FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito Ambiental e a Saúde dos Trabalhadores**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007, p 190.

¹² ROCHA, Júlio César de Sá da. **Direito Ambiental do Trabalho**. Mudanças de Paradigma na Tutela Jurídica à Saúde do Trabalhador. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013, p 232.

¹³ FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 240.

¹⁴ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 54.

da defesa da saúde do trabalhador em seu ambiente laboral, e, o art. 7º da Constituição Federal elenca que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, jornada de 6 (seis) horas para o trabalho que é realizado em turnos ininterruptos de revezamento e proteção a possíveis riscos inerentes ao trabalho exercido por meio de normas de saúde e segurança.

Além da existência de proteções que existem na Constituição Federal, há várias Constituições estaduais que versam sobre o meio ambiente do trabalho, como é o exemplo da Carta do Estado de São Paulo.

A Constituição do Estado de São Paulo dispõe sobre o tema em seus arts. 191 e 229, sendo que tal Estado e seus Municípios têm o poder de tomar providências junto à coletividade para a conservação, defesa, recuperação e melhoria do meio ambiente natural, artificial e do trabalho, competindo, de ofício, à autoridade estadual, executar avaliações sobre possíveis fontes de riscos e determinar as suas soluções.

A CLT, em seu Capítulo V, regula a Segurança e Medicina Trabalho. O art. 156 trata da competência das antigas Delegacias Regionais do Trabalho (atuais Departamentos Municipais do Trabalho), e, dentre suas atribuições, está a fiscalização e adoções de medidas de proteção ao meio ambiente laboral, também, a aplicabilidade de sanções penais, e o art. 157 o completa com as obrigações de cumprir e fazer das empresas perante as normas de Segurança e Medicina do Trabalho.

Por fim, cumpre ressaltar que serão destacados adiante a competência ambiental do ponto de vista legislativo e igualmente serão escolhidos 2 (dois) princípios que se adequam perfeitamente ao presente estudo, que são o da prevenção e o da precaução, visto que eles têm como característica serem conjunto de regras que traçam uma conduta a ser seguida por possíveis operações jurídicas. Seguindo o pensamento de Silva¹⁵, os princípios compreendem os fundamentos jurídicos que são instituídos legalmente, e também, todo o provérbio jurídico que deriva de uma cultura universal. Assim, os princípios no Direito Ambiental buscam influenciar e interpretar todos os aspectos controvertidos no material ambiental, contribuindo para o seu entendimento.

¹⁵ SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1996.

2.2.1 Da Competência Ambiental no Âmbito Constitucional

A competência ambiental pode ser classificada como material e legislativa. Essas, por sua vez, são tratadas na Constituição Federal nos arts. 23 e 24. A competência material visa a proteger e tutelar determinado bem e a competência legislativa abrange a criação de leis e outros atos normativos.

Na matéria de Direito Ambiental do Trabalho, o art. 24, em seus incisos VI, VIII e XII da Constituição Federal, dispõe que a União, os Estados e o Distrito Federal têm competência concorrente para legislar sobre caça, floresta, pesca, fauna, o solo e os demais recursos naturais, buscando a proteção do meio ambiente. Além de existir a responsabilidade por danos praticados ao meio ambiente, inclusive todo bem com valor artístico, turístico e histórico, também existe o papel de proteção à saúde e previdência social. Dessa forma, a União tem o dever de legislar em caráter geral, e os Estados e Municípios podem legislar sobre todo o residual com o intuito de suprir determinadas omissões.

Segundo o texto do art. 23 da Constituição Federal, que enumera as competências sobre a proteção do meio ambiente e o combate a possíveis poluições, a competência material é comum da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal.

2.2.2 Do Princípio da Prevenção e Precaução

O princípio da prevenção é norteador para a matéria ambiental, tendo o seu fundamento na Declaração do Rio de Janeiro de 1992, que versa sobre o meio ambiente. Tem caráter de proteção por medidas de preventivas que os Estados devem seguir e aplicar.

O art. 225 da Constituição Federal consagra o princípio da prevenção quando determina ao Poder Público e à toda coletividade deveres de defesa e preservação ambiental, buscando a proteção para as futuras gerações.

No meio trabalhista, a aplicação desse princípio deve coincidir com uma educação ambiental orquestrada pelo Estado e por empresas, na orientação de riscos e meios de proteção, por meio de normas.

Por sua vez, o princípio da precaução busca realizar um ato para evitar que ocorra um dano ambiental, por meio de cuidados antecipados ante as possíveis

ações danosas que podem prejudicar toda a coletividade. Mesmo com a incerteza de um possível dano, o princípio da precaução adota medidas preventivas. Segundo o pensamento de Milaré¹⁶, a “precaução é substantivo do verbo precaver-se (do latim prae = antes e cavere = tomar cuidado), e sugere cuidados antecipados, cautela para que uma atitude ou ação não venha resultar em efeitos indesejáveis”.

Outrossim, está expresso no art. 225, § 1º, inciso IV, da Constituição, e todos têm direito a um meio ambiente equilibrado, sendo dever do Poder Público a sua tutela. Assim, o princípio da precaução garante a proteção em face de possíveis riscos, e, mesmo que diante da incerteza, buscam-se medidas que possam diminuir ou evitar por completo danos à coletividade e ao ambiente.

Desse modo, o princípio da precaução, bem assim o da prevenção, servem para que aqueles obrigados a tutelar o meio ambiente, e em especial o do trabalho, tenham o maior cuidado possível, a fim de que os riscos a que estão sujeitos as pessoas sejam minorados ou neutralizados, como é o caso de um simples equipamentos de proteção individual, como o caso de luvas, botas, máscara, óculos, entre outros, ou até mesmo por meio de equipamentos de proteção coletiva, a exemplo da vistoria do ambiente de trabalho, sob o ponto de vista da ergonomia.

¹⁶ MILARÉ, Édis. **Direito do Ambiente**. 11. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018.

3 DO INGRESSO DAS PESSOAS NO MERCADO DE TRABALHO NO ÂMBITO JURÍDICO

Nos últimos anos, as oportunidades de trabalho para quem opta pela graduação em Direito cresceu e, com isto, houve um aumento de pessoas que buscam uma colocação no referido mercado.

O âmbito jurídico é composto pelo mercado de iniciativa privada, podendo o trabalhador atuar na advocacia, mediante aprovação no exame da ordem, e também é composto pelas carreiras jurídicas públicas, em que a pessoa atua como um agente do Estado, sendo o ingresso mediante concurso público.

3.1 Das Oportunidades de Trabalho no Âmbito Jurídico

Em 2014, no País, estimava-se que existiam cerca de 1.450 (mil, quatrocentos e cinquenta) advogados com deficiência visual¹⁷, e, na base oficial dos cursos de instituições superiores do Cadastro Nacional de Cursos e Instituições de Educação Superior (e-MEC), tem-se mais de 1.700 (mil e setecentos) cursos de Direito espalhados pelo Brasil¹⁸.

Avaliando isso, pode-se afirmar que o mercado de trabalho no meio jurídico é competitivo e saturado, devido ao grande número de bacharéis que se formam anualmente. E mesmo com a existência de medidas para o seu refreamento, como é o exemplo do Exame da Ordem, o mercado acaba não suportando a proletarização da carreira.

No setor público, existe a estabilização e vitaliciedade no cargo, o que faz crescer a competitividade por vagas, além de um grande preparo a longo prazo para os exames. Na iniciativa privada, para a maioria das carreiras, é necessária a aprovação no Exame da Ordem, inclusive o advogado poderá exercer a sua profissão, especializando-se em diversas áreas do Direito.

¹⁷ QUINAIA, Cristiano A. **Acesso à Justiça da Pessoa Com Deficiência: Necessidade de Cartório Acessível**. Disponível em: <https://www.megajuridico.com/acesso-a-justica-da-pessoa-com-deficiencia-necessidade-de-cartorio-acessivel>. Acesso em: 10 out. 2010.

¹⁸ **Cadastro Nacional de Cursos e Instituições de Educação Superior Cadastro e-MEC**. Disponível em: <http://emec.mec.gov.br>. Acesso em: 5 out. 2019.

Desse modo, as oportunidades de trabalho nesse meio são bastantes concorridas e podem ser buscadas no âmbito público ou no privado.

3.2 Dos Meios de Ingresso nas Principais Atividades Jurídicas

O bacharel de Direito pode atuar em diversos campos jurídicos. A grande maioria dos concursos públicos tem como requisito a inscrição e a comprovação de um tempo mínimo de exercício de atividade jurídica e a Emenda Constitucional nº 45 de 2004 elenca tais requisitos para determinadas áreas.

O ingresso no setor público se dá mediante aprovação em concurso público, como é o caso de magistrados, oficiais de justiça, delegados (não precisa de aprovação no exame da ordem, mas apenas ser bacharel), promotores e procuradores de justiça e o advogado público. Todavia, a formação em Direito não se limita apenas à atuação em órgãos públicos, podendo a pessoa optar também pela carreira privada, como é o caso do advogado, árbitro, conciliador ou professor acadêmico.

Além disso, têm-se enquanto requisitos para a aprovação no setor público a análise de provas e títulos, tal qual ocorre nos cargos de magistratura, procuradoria e promotoria, desde que se comprove possuir uma atuação jurídica prévia.

O art. 23, § 1º, da Resolução nº 75/2009 exige do candidato uma declaração, atestando a veracidade do título de bacharel em Direito e que atende a exigência de 3 (três) anos de atividade jurídica.

Por outro lado, em decisão recente do STJ, foi reconhecido que Defensores Públicos não necessitam da inscrição na Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) para exercer o seu cargo, pois mesmo que as atividades sejam parecidas, elas não são iguais. A decisão proferida no REsp 1.710.155 pelo Tribunal Regional Federal da 5ª Região foi publicada da seguinte forma, *in verbis*:

EMENTA ADMINISTRATIVO. CARREIRA DA DEFENSORIA PÚBLICA. DESNECESSIDADE DE INSCRIÇÃO NA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. [...] Em conclusão, o art. 3º, § 1º, da Lei 8.906/1994 merece interpretação conforme à Constituição para obstar a necessidade de inscrição na OAB dos membros das carreiras da Defensoria Pública, não obstante se exija a inscrição do candidato em concurso público. Ademais, a inscrição obrigatória não pode ter fundamento nesse comando em razão do posterior e específico dispositivo presente no art. 4º, § 6º, da Lei Complementar 80/1994. 8. Recurso Especial conhecido e provido, com inversão do ônus da sucumbência.

No campo acadêmico, o bacharel poderá ministrar aulas no ensino superior em instituições privadas e públicas, sendo que nesta última situação, conforme já dito, mediante aprovação em concurso público, ou no mínimo, processo seletivo simplificado, a depender da oportunidade e conveniência da Administração Pública. Os requisitos para a função são obtidos mediante a continuidade dos estudos, obtendo o título de especialista, mestre, doutor ou pós-doutor.

No âmbito da advocacia, o bacharel aprovado no Exame da Ordem pode optar pela advocacia pública, representando todos os interesses da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal perante o Poder Judiciário, ou poderá atuar na atividade privada, como advogado autônomo ou trabalhar para escritórios jurídicos, além de poder empreender e constituir empreendimento próprio.

3.3 Da Legislação Regente da Reserva de Vagas e a sua Aplicabilidade no Âmbito Jurídico

A Constituição Federal de 1988 demonstra que todo o poder emana do povo, tornando, assim, o Brasil um Estado Democrático de Direito. Dessa forma, a igualdade entre os indivíduos é sempre buscada na aplicabilidade da lei.

De acordo com o art. 5º da Constituição Federal sobre a igualdade, é possível dizer que, *in verbis*: “todos são iguais perante a Lei, sem distinção de qualquer natureza garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”. Desse modo, o direito das pessoas com deficiência não está expresso em tal disposição, mas implícito. Por outro lado, no tocante ao direito dos trabalhadores deficientes à isonomia salarial e ausência de discriminação quanto ao ingresso nas entidades empregadoras, este se encontra assegurado no inciso XXXI do art. 7º da Carta Magna. Outrossim, vale lembrar que a ideia de igualdade é diretamente ligada ao ideal de justiça e ordem social.

Por sua vez, a Convenção de nº 159/1984 da OIT, ratificada pelo Brasil mediante o Decreto Legislativo nº 51/1989, preceitua em seu artigo 1º que, *ipsis litteris*:

Art. 1º Para efeito desta Convenção, entende-se por pessoa deficiente todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas por deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.

Assim, é dever dos países que aderiram à referida convenção a realização de políticas públicas de integração ao exercício de atividades profissionais para deficientes.

A Carta Magna salvaguarda as pessoas com deficiência, reprovando qualquer tipo de discriminação, tornando como responsabilidade do Estado a saúde e a assistência social, garantindo, ainda, inclusive no âmbito infraconstitucional, a reserva de um percentual de cargos para pessoas com alguma necessidade especial, além de estabelecer que compete à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios o zelo pela saúde e a assistência pública, proteção e garantia das pessoas com alguma deficiência.

Todavia, Fagundes¹⁹ leciona que o Estado não fornece satisfatoriamente instrumentos de viabilização e mecanismos para o acesso de pessoas com necessidades especiais, o que inclui informações sobre o mercado de trabalho.

O extinto Ministério do Trabalho e Emprego (atualmente integrado à pasta do Ministério da Economia) declarou que a comprovação da deficiência deve ser realizada por laudo médico, além de seguir todas as definições estabelecidas na Convenção nº 159 da OIT e no Decreto nº 3.298/1999.

Por sua vez, o art. 3º do Decreto nº 3.298/1999, por meio de seus incisos, regulamenta a Lei nº 7.853/1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência e classifica os conceitos de debilidade para efeito do exercício dos direitos individuais e sociais da seguinte maneira:

- I - deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;
- II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e
- III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Durante a história, a pessoa com deficiência costumava ser vista como incapaz, sendo marginalizada. A esse respeito, Gugel²⁰ afirma que o Estado tem o

¹⁹ FAGUNDES, P. S. et al. **A Inclusão da Pessoa Deficiente no Mercado de Trabalho**. Trabalho acadêmico (Curso de Administração) – Faculdade Novos Horizontes, 2008, p. 24.

dever de implementar meios para a inclusão de pessoas com necessidades especiais em ambientes de trabalho, pois tal prática evitaria a exclusão. Além disso, entende que:

O fundamento no princípio do direito à igualdade exige do Estado e da sociedade a construção de um ordenamento jurídico que mostre os fins sociais, a proteção dos valores da justiça social e do bem comum, de forma a implementar os comandos programáticos constitucionais do Art. 3o, III – erradicar [...] e reduzir as desigualdades.

Dessa forma, buscando a dignidade da pessoa humana, consolidou-se a criação da Lei nº 8.213/1991, vulgarmente conhecida por Lei de Cotas, considerando que o acesso ao trabalho para as pessoas com deficiência é uma garantia assegurada na Legislação Internacional e também na brasileira.

O objetivo da Lei de Cotas é garantir que a pessoa com deficiência tenha o acesso digno ao mercado de trabalho, com a finalidade de obter uma igualdade de tratamento. Assim, cabe destacar ser obrigatório que empresas privadas com mais de 100 (cem) trabalhadores destinem certa parcela de vagas a pessoas com deficiência, a exemplo do que está previsto no art. 93, incisos I, II, III e IV, da referida lei, *in verbis*:

Artigo 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.	5%.

Ademais, as instituições sem fins lucrativos também devem cumprir essa cota, pois a obrigação atinge pessoas jurídicas de direito privado, tais como sociedades empresariais, associações ou fundações que admitem trabalhadores como empregados.

Além do mais, é sabido que o respectivo setor competente do Ministério da Economia tem por obrigação fiscalizar as empresas quanto à adequação das cotas. Por conseguinte, as empresas, que não cumprirem o previsto em lei, serão penalizadas com multas.

²⁰ GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com Deficiência e o Direito ao Trabalho**. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007. p. 21.

Todavia, Fagundes salienta que empresas com classificação de risco elevada para acidentes de trabalho tem dificuldades para cumprir a cota que a lei determina, pois o ambiente nestas entidades não é apropriado para deficientes, mas se deve atender à recomendação da norma, na medida do possível.²¹

A adequação do acesso de pessoas com deficiência tem previsão na Constituição Federal no seu art. 227, § 2º, e no art. 244, além de constar em leis que versam sobre tal acessibilidade. Outrossim, recentemente passou a tramitar no Congresso, o Projeto de Lei nº 6.159/2019, em regime de urgência, tendo por objetivo a substituição da contratação do empregado deficiente nas empresas que tenham mais de 100 (cem) empregados, pelo pagamento de uma multa mensal estipulada em 2 (dois) salários mínimos. Além disso, traz ainda outras mudanças em relação às cotas, como a contagem em dobro quando da contratação de um trabalhador com deficiência grave e a inclusão de aprendizes nessa contabilidade.

Segundo Gugel, que é vice-presidente da Associação Nacional dos Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência e Idosos (AMPID), o projeto supracitado é uma ação que desconfigura a reserva legal de vagas, pois traria mudanças e tornaria a contratação dessas pessoas ainda mais difícil.²²

No que tange ao âmbito internacional, a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, aprovada em 1975, a Convenção da Guatemala de 1999, conhecida como Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência de 2001, e a Convenção sobre o Direito das Pessoas com Deficiência, homologada pela ONU em 2006 com o início da sua vigência em 2008, destacam-se por sugerir internamente adaptação na legislação nacional dos Países signatários de tais tratados, visando a eliminar eventuais discriminações perante as pessoas com necessidades especiais.

A Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes tem a sua importância por conceituar a pessoa com deficiência e afirmar que esta deve gozar os mesmos direitos que os demais sujeitos. Por tal documento, considera-se deficiente “qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades

²¹ FAGUNDES, P. S. et al. **A Inclusão da Pessoa Deficiente no Mercado de Trabalho**. Trabalho acadêmico (Curso de Administração) – Faculdade Novos Horizontes, 2008.

²² DIÁRIO DE QUIXADÁ. **Projeto do governo acaba com a política de cotas para pessoas com deficiência**. 3 dez. 2019. Disponível em: <http://www.diariodequixada.com.br/brasil/projeto-do-governo-acaba-com-a-politica-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 4 dez. 2019.

de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais”.

A Convenção de Guatemala foi regularizada no Brasil em 1999, sendo promulgada no Decreto nº 3.956/2001. O seu objetivo é eliminar toda e qualquer forma de discriminação em face do deficiente.

O entendimento de Araújo²³, sobre a Convenção supracitada, é a de que, apesar de ter caráter genérico e não ter um escopo específico, ela cuida da questão propositalmente de forma ampla, consoante a finalidade acima exposta, pois é sabido que a Convenção da Guatemala busca erradicar qualquer forma de preconceito em relação às pessoas.

Por fim, a Convenção sobre o Direito das Pessoas com Deficiência, segundo Lopes²⁴, foi o primeiro tratado internacional de direitos humanos do atual século, tendo como base a efetivação de políticas sociais.

Aos países signatários, essa convenção é tida como base na efetiva busca das políticas sociais, por assegurar a identificação do sujeito albergado na busca da proteção social, inclusive quanto aos direitos a serem garantidos ou assegurados²⁵.

No Brasil, a promulgação foi efetivada pelo Decreto nº 6.949/2009, tornando-se a primeira convenção internacional com poder de emenda perante a Constituição Federal, após a Emenda Constitucional nº 45/2004 incluir esta possibilidade no § 3º do art. 5º.

Segundo Cunha²⁶, a esse respeito pode ser defendido que: “a questão dos direitos humanos ganhou status de assunto de política externa do país, o que garante a continuidade nas medidas a serem adotadas com vistas à progressiva implementação dos direitos fundamentais da pessoa humana”.

Para obter o acompanhamento e sucesso sobre o cumprimento das Convenções, a ONU tem um Comitê em Genebra. Ademais, o Brasil é um país signatário e incorporou a Convenção nº 6.949 em 2009, contando com um estatuto

²³ ARAUJO, Luiz Alberto David. **A Proteção Constitucional das Pessoas Portadoras de Deficiência**. 3. ed. Brasília: CORDE, 2003.

²⁴ LOPES, Laís Vanessa Carvalho de Figueiredo. **Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU**. In: GUGEL, Maria Aparecida; COSTA FILHO, Waldir Macieira; RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes (Org.). *Deficiência no Brasil: uma abordagem integral dos direitos das pessoas com deficiência*. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007. p. 41-65.

²⁵ BARBOSA, Livia; SANTOS; Wederson Rufino dos. **Deficiência, Direitos Humanos e Justiça**. *Revista Internacional de Direitos Humanos*, 6. ed. São Paulo, p. 65-77.

²⁶ CUNHA, Ana Paula da. **Os Direitos Humanos no Governo Lula: Em Busca de SoftPower**. In: MENEZES, Wagner. *Estudos de Direito Internacional: anais do 9º Congresso Brasileiro de Direito Internacional*. Brasília: ABDI, 2011. p. 114-122.

federal sobre o tema desde a metade da década atual, sendo este previsto na Lei nº 13.146/2015, a qual dispõe que:

Art. 1º É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

O Comitê das Nações Unidas, no que tange aos assuntos relacionados aos Direitos das Pessoas com Deficiência, acompanha o apoio dos Estados-Membros em relação à Convenção sobre os direitos de pessoas com deficiência, e, até o momento, segundo dados da ONU, são 177 (cento e setenta e sete) Estados.

O Comitê é composto por 18 (dezoito) membros, sendo especialistas independentes sobre os direitos humanos de todo o mundo, e, por não atuar como representantes dos Estados, possuem caráter pessoal.

De acordo com a ONU, a Convenção é um aparato aos direitos humanos, com a dimensão de desenvolvimento social. Outrossim, tal entidade internacional afirma que as pessoas com algum tipo de deficiência devem gozar plenamente de todos os direitos humanos fundamentais.

Assim, o entendimento da deficiência e da diversidade das pessoas deficientes é ligado diretamente ao desenvolvimento social e de direitos humanos. A esse respeito, Martins²⁷ ensina que a pessoa é o principal foco para ser valorizado, não importando a sua deficiência, mas, sim, a sua real capacidade de ser o agente apto a tomar suas próprias decisões.

Por fim, cumpre esclarecer que o maior objeto da sociedade é de possibilitar à pessoa com deficiência ter a necessária aptidão para desenvolver as suas capacidades físicas e mentais, especialmente quando estiver realizando as suas atividades laborais, porquanto será o sentimento de utilidade para o projeto empreendido, o qual irá permitir a sua maior inclusão social.

²⁷ MARTINS, Lília Pinto. **A Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada**. Coordenação de Ana Paula Crosara Resende e Flávia Maria de Paiva Vital. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2008.

4 DO EXERCÍCIO PROFISSIONAL DO ADVOGADO EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA VISUAL E DA DIFICULDADE PARA INGRESSO EM ESCRITÓRIO DE ADVOCACIA

O art. XXIII da Declaração Universal dos Direitos Humanos reconhece o trabalho como direito que abrange todas as pessoas, sem qualquer distinção. Segundo Batista²⁸, é por meio da prestação de serviço que o indivíduo tem o seu reconhecimento como sujeito pertencente à sociedade.

Ademais, a busca pela colocação no posto laboral requer dos candidatos um elevado nível de expertise profissional, tendo em vista que a competitividade no mercado de trabalho teve um grande aumento. Nesse viés, o entendimento de Pastore²⁹, sobre o caso, é que o desemprego se aproxima daqueles menos preparados, pois:

Nos períodos de recessão e excesso de oferta de mão de obra, as empresas têm oportunidade de selecionar pessoas com mais qualificação. Nos períodos de retomada do crescimento, as mudanças tecnológicas passam a exigir mais competência.

No que tange à acessibilidade, o art. 2º, § 1º, da Lei nº 10.098/2000 a caracteriza como a possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida. Desse modo, o meio ambiente artificial deve ter um especial preparo para permitir que a pessoa com deficiência possa exercer o seu direito de ir e vir sem sofrer qualquer tipo de constrangimento.

4.1 Das Funções Desempenhadas pelo Advogado Empregado

Primordialmente cabe elucidar que o advogado pode ser empregado ou empregador, além de ter a possibilidade de atuar como profissional autônomo.

²⁸ BATISTA, C. A. M. **Inclusão: Construção na Diversidade**. Belo Horizonte: Armazém de Idéias, 2004, p, 23.

²⁹ PASTORE, José. **Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência**. São Paulo: LTr, 2000, p, 245.

Assim, o advogado com vínculo empregatício pode se submeter a um contrato desta espécie, o qual poderá exigir dedicação exclusiva ao tomador de serviço, o que poderá intervir em determinados aspectos relativos à jornada de trabalho, consoante disposição prevista no art. 20 da Lei nº 8.906/1994 (Estatuto da Advocacia e da OAB), *in verbis*:

Art. 20. A jornada de trabalho do advogado empregado, no exercício da profissão, não poderá exceder a duração diária de quatro horas contínuas e a de vinte horas semanais, salvo acordo ou convenção coletiva ou em caso de dedicação exclusiva

§ 1º Para efeitos deste artigo, considera-se como período de trabalho o tempo em que o advogado estiver à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, no seu escritório ou em atividades externas, sendo-lhe reembolsadas as despesas feitas com transporte, hospedagem e alimentação.

§ 2º As horas trabalhadas que excederem a jornada normal são remuneradas por um adicional não inferior a cem por cento sobre o valor da hora normal, mesmo havendo contrato escrito.

§ 3º As horas trabalhadas no período das vinte horas de um dia até as cinco horas do dia seguinte são remuneradas como noturnas, acrescidas do adicional de vinte e cinco por cento.

Conforme observado, o Estatuto da Advocacia e da OAB, como regra, prevê ao advogado uma jornada de trabalho de 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais. Porém, existe a possibilidade de haver dedicação exclusiva ou ainda outra situação que amplie a jornada de trabalho mediante a autorização por meio de acordo ou convenção coletiva, que irá contar com a participação da entidade sindical.

Outrossim, para a existência da jornada de trabalho ser caracterizada, é necessária a contabilização de todo o tempo em que o advogado empregado estará à disposição do empregador.

Por sua vez, a dedicação exclusiva é, em regra, pactuada por meio de contrato contendo cláusula expressa neste sentido. Nesse caso, em respeito ao art. 7º, inciso XIII, da Constituição a vigente a jornada de trabalho não pode ser superior a 8 (oito) horas diárias.

Além do mais, sobre tal aspecto a decisão proferida pela 5ª Turma do Tribunal Regional da 1ª Região foi publicada da seguinte forma, *ipsis litteris*:

ADVOGADO. DEDICAÇÃO EXCLUSIVA INEXISTENTE. HORAS EXTRAS DEVIDAS. Entende-se, por dedicação exclusiva na advocacia, a limitação da duração do trabalho a 40 horas semanais ou 08 horas diárias, [...],

conforme disposto no art. 12 do Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB. Provimento parcial dos recursos interpostos. (TRT-1 - RO: 0011148-28.2013.5.01.0057 RJ, Relator: Roberto Norris, Data de Julgamento: 28/07/2015, Quinta Turma, Data de Publicação: 05/08/2015).

Desse modo, a fundamentação do julgado acima toma por base reconhecer ser cabível indenização por jornada extraordinária desde que o labor ultrapasse a 4ª (quarta hora) diária e 20ª (vigésima) semanal. Outrossim, o Ministro Ives Gandra Martins Filho do Tribunal Superior do Trabalho (TST), relator do recurso (RR 956/2002-002-02-00.3), destacou o art. 20 da Lei nº 8.906/1994 em seu voto e, com fundamento no princípio da primazia da realidade e não considerou como jornada extraordinária as horas que excederam o referido limite diário. Porém, a 7ª Turma do TST demonstra que a ausência da previsão de dedicação exclusiva outorga ao advogado empregado o pleno direito ao recebimento de horas extras.

No que tange ao respectivo à jornada noturna do advogado empregado, esta é computada das 20 (vinte) até às 5 (cinco) horas do dia seguinte. Contudo, a duração da hora noturna é de 60 (sessenta) minutos e o seu adicional remuneratório é de 25% (vinte e cinco por cento) incidente sobre o valor adimplido pela hora diurna.

Ademais, o art. 19 da Lei nº 8.906/1994 define a fixação do salário mínimo do profissional em sentença normativa, salvo negociação coletiva de trabalho. Cabe ressaltar ainda que, além do salário, o advogado empregado pode receber igualmente honorários contratuais e/ou sucumbenciais, a depender do que for ajustado com seu patrão.

Por outro lado, há 2 (dois) critérios no Estatuto dos Advogados sobre a distribuição de honorários de sucumbência, podendo ser dar nos casos em que o empregado participe de uma sociedade de advogados ou se o empregador for uma empresa.

No primeiro caso, o advogado empregado de sociedade partilha o lucro com o seu empregador, na forma ajustada, consoante o art. 21, parágrafo único, da Lei nº 8.906/1994, o qual dispõe que:

Art. 21. Nas causas em que for parte o empregador, ou pessoa por esta representada, os honorários de sucumbência são devidos aos advogados empregados.

Parágrafo único. Os honorários de sucumbência, percebidos por advogado empregado de sociedade de advogados são partilhados entre ele e a empregadora, na forma estabelecida em acordo.

Todavia, se o empregador é uma empresa, o honorário sucumbencial é exclusivamente do advogado empregado, porquanto o seu empregador não exerce atividade jurídica de forma autônoma.

Segundo Barros³⁰, mesmo com a existência da oportunidade de equiparação social, é necessária uma comprovação. Para tanto, deve-se analisar o que a autora defende, ao informar que:

Quanto mais se intelectualiza a prestação de serviço, mais difícil se torna a avaliação qualitativa dos trabalhos, elemento necessário ao nivelamento remuneratório. Isso porque a atividade intelectual poderá conter fatores insuscetíveis de equiparação, como o estilo literário, criatividade, diferenças culturais que caracterizam o autor; de outro lado, essa atividade possui outros elementos que já são possíveis de parâmetro, a exemplo dos trabalhos acadêmicos, cuja perfeição técnica poderá ser aferida.

Os honorários de sucumbência na esfera trabalhista são fixados entre 5% (cinco por cento) e 15% (quinze por cento), sobre o valor da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa, na forma do art. 791-A da CLT.

O caráter da sucumbência é ressarcitório, pois, no entendimento de Cahali³¹, a sucumbência tem a ideia de natureza ressarcitória da condenação, sendo concedida em termos quase absolutos, de modo a não consentir exceção alguma à regra *victus victori*.

4.2 Da Empregabilidade do Advogado com Deficiência Visual em Escritório de Advocacia

Conforme já explicado, para o escritório ter a obrigação de contratar advogados deficientes visuais, faz-se necessário ter pelo menos 100 (cem) empregados admitidos. Isso por si só já se trata de um obstáculo, devido à praxe de contratação de escritórios de advocacia, os quais estabelecem vínculo profissional mais com trabalhadores autônomos se comparados àqueles com vínculo empregatício.

³⁰ BARROS, Alice Monteiro. **Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho**. LTr. 3. ed. São Paulo, p. 51

³¹ CAHALI, Yussef Said. **Honorários Advocatícios**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, p. 175.

Para Leite³², “a inclusão social é a adequação da sociedade às necessidades de seus membros para que eles possam exercer plenamente seu direito à cidadania.” Ele explica que tal inclusão deve ser realizada principalmente pelo trabalho.

Como foi visto, no País, há pelo menos 1.450 (mil, quatrocentos e cinquenta) advogados com deficiência visual, sendo esta caracterizada pela perda ou limitação de funções do olho e do sistema visual. O Decreto nº 3.298/1999, que regulamentou a Lei nº 7.853/1989, especifica a cegueira no art. 4º em seu inciso III da seguinte forma:

Art. 4º [...]

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

Assim, a deficiência visual pode se dar pela cegueira ou a baixa visão. A primeira é pressuposto da falta da percepção visual, resultando na perda total da visão. Ademais, insta salientar que a cegueira pode ser adquirida ou congênita.

Já a baixa visão é a condição de que a pessoa não tem total eficiência visual, não existindo a perda total da visão, mas apenas a degeneração, e pode ser corrigida com o uso de óculos ou lentes de contato. Em alguns casos, é possível realizar a cirurgia refrativa.

A acessibilidade da pessoa com deficiência visual é amparada pela Lei nº 7.853/1989, com a busca adequada de adaptação e integração ao mercado de trabalho, pois é sabido que há determinados trabalhos que podem ser realizados por um indivíduo deficiente visual, desde que o ambiente seja condizente com as suas necessidades.

Segundo Sasaki³³, a inclusão social é o ponto inicial para a realização de uma gestão social. Assim, para o autor supracitado, a inclusão social tem como princípios “a aceitação das diferenças individuais, a valorização de cada pessoa, a

³² LEITE, G.C. **Integração e Inclusão da Pessoa com Deficiência Visual no Mercado de Trabalho: Um Longo Caminho de Lutas e Conquistas**. Monografia de Pós-graduação em educação inclusiva, Universidade Candido Mendes, Rio de Janeiro.

³³ SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão. Construindo uma Sociedade para Todos**. 8. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2010.

convivência dentro da diversidade humana, a aprendizagem através da cooperação”.

Para Tomazini³⁴, o deficiente enfrenta muitos obstáculos em toda a sua vida e afirma que os ambientes familiar e laboral são os mais difíceis para a quebra das barreiras criadas pela sociedade. Ainda mais quando se sabe que tais obstáculos são mais da ordem atitudinal e não propriamente normativa.

O ambiente familiar é de extrema importância para a realização de uma inclusão justa, tornando-se a base para proteção das demais dificuldades no caminho. O entendimento de Soares³⁵, acerca do exposto, é o de que, sem o apoio familiar, a pessoa com deficiência encontra severas adversidades para ser incluída na sociedade, inclusive com relação à sua autoestima.

No âmbito laboral, é sabido que o acesso ao trabalho é um meio de transformação pessoal. Soares ensina que é dever da empresa ser inclusiva, mesmo que essa inclusão seja complexa³⁶.

O autor demonstra que a sociedade e o mercado de trabalho, não lidam com a inclusão de maneira correta, por ser crescente a solicitação de qualidade e qualificação, resultando na falsa percepção de incapacidade dos trabalhadores com necessidades especiais.

Além do mais, Sassaki³⁷ explora 4 (quatro) fases para o efetivo acesso ao mercado de trabalho da pessoa com deficiência, sendo elas a de exclusão, integração, segregação e inclusão. Para o autor, tais fases são tidas como um desafio para todos os colaboradores.

A fase de exclusão se dá quando o acesso ao mercado de trabalho é negado e a efetivação de emprego para o deficiente vinha de uma exploração. A fase de segregação parte da premissa de que o trabalho realizado pelo deficiente apenas poderia ser aceito e realizado em instituições filantrópicas, resultando assim em uma mão de obra barata. A fase de integração ocorre quando se começa a ter a

³⁴ TOMAZINI, M.E.A. **Trabalho e deficiência: uma questão a ser repensada, palestra ministrada no II Seminário Paranaense de Educação Especial**. Curitiba, 1996.

³⁵ SOARES, F. **Uma Reflexão sobre o Processo de Inclusão: a Perspectiva da Pessoa com Deficiência, Dissertação de Mestrado em Economia Doméstica**, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, Minas Gerais, 2006.

³⁶ SOARES, F. **Uma Reflexão sobre o Processo de Inclusão: a Perspectiva da Pessoa com Deficiência, Dissertação de Mestrado em Economia Doméstica**, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, Minas Gerais, 2006.

³⁷ SASSAKI, Romeu Kazumi. **Nada sobre nós, sem nós: da integração a inclusão**. Revista Nacional de Reabilitação, São Paulo, 2007, p. 8-16.

contratação de pessoas com deficiência, na qual as empresas fazem a admissão de tais profissionais a partir da qualificação. E, por fim, a fase de inclusão é visualmente mais recente e benéfica ao empregado deficiente, pois as pessoas com necessidades especiais juntamente com as empresas venceram os desafios sociais impostos outrora, fazendo surgir a entidade inclusiva, que visa à efetiva adaptação no ambiente laboral.

A admissão da pessoa com alguma necessidade especial pode ser dar por meio de 2 (duas) alternativas³⁸, sendo a primeira delas a autocolocação direta, na qual a busca pelo labor parte da própria pessoa, e a outra se concretiza por meio de instituições que são especializadas no apoio à pessoa deficiente, agindo como meio para o acesso ao trabalho.

Apesar disso, a contratação da pessoa deficiente é ainda muito baixa e a taxa de desemprego costuma ser maior em comparação com a pessoa sem deficiência. A falta de inclusão é justificativa para isso, e mesmo que o deficiente consiga ingressar no mercado de trabalho, o seu salário costuma ser próximo ao mínimo a ser pago.

No que tange ao uso da tecnologia no Direito, no processo eletrônico, Júnior³⁹ demonstra que o virtual privilegia mais a potência do que o ato. Ele ensina que o processo virtual “não cristaliza uma atualidade, o *status quo* ante, e nessa linha tende a buscar a atualização incessante, a potência do *update*”. Sendo assim, o processo eletrônico tem meios de atuação além do Poder de Estado, pois tem um grande potencial para ser mais do que uma infraestrutura para o processo tradicional.

Assim, o processo eletrônico é considerado como um procedimento que contribui para o efetivo acesso à justiça e segundo Almeida⁴⁰ pode solucionar conflitos na era eletrônica.

A lei que dispõe sobre a informatização do processo eletrônico é a de nº 11.419/2006, que tem a sua aplicação em processos nos âmbitos civil, penal, trabalhista e também em juizados especiais. Uma grande característica dessa lei é que ela não se limita a certo grau de jurisdição, permitindo, assim, o

³⁸ SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão. **Construindo uma Sociedade para Todos**. 8. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2010.

³⁹ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **O Processo em Rede**. In: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). Comentários eletrônico. São Paulo: LTr, 2010. p. 37.

⁴⁰ ALMEIDA, Cléber Lúcio de. **Direito Processual do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 145.

desenvolvimento por parte dos órgãos do Poder Judiciário, como é exposto em seu art. 8º, *in verbis*:

Art. 8º Os órgãos do Poder Judiciário poderão desenvolver sistemas eletrônicos de processamento de ações judiciais por meio de autos total ou parcialmente digitais, utilizando, preferencialmente, a rede mundial de computadores e acesso por meio de redes internas e externas.
Parágrafo único. Todos os atos processuais do processo eletrônico serão assinados eletronicamente na forma estabelecida nesta Lei

Insta salientar, ademais, que o art. 14 da referida Lei, tem como prioridade a padronização dos sistemas nos órgãos do Poder Judiciário, na forma a seguir exposta:

Art. 14. Os sistemas a serem desenvolvidos pelos órgãos do Poder Judiciário deverão usar, preferencialmente, programas com código aberto, acessíveis ininterruptamente por meio da rede mundial de computadores, priorizando-se a sua padronização.

Outrossim, é plausível dizer que a informatização judicial, representa um caminho sem volta, pois é buscado, cada vez mais, o aprimoramento das tecnologias para o uso social e efetivação dos direitos.

A resolução que instituiu o Processo Jurídico Eletrônico (PJe) como sistema a ser seguido no processamento de atos judiciais, dispõe no §1º do art. 18 que devem existir meios para que a pessoa deficiente tenha auxílio técnico presencial.

No ambiente de trabalho, mecanismos como o PJe e o *Non Visual Desktop Access* (NVDA) podem proporcionar ao advogado deficiente visual a ajuda necessária para ter uma boa experiência com os instrumentos de trabalho da área.

O NVDA é um leitor de tela de código aberto para o sistema operacional Windows. Por meio disso, pessoas com deficiência visual têm o auxílio necessário para realizar as suas atividades, pois o programa descreve os itens na tela do computador por meio de audiodescrição.

Todavia, o programa mencionado funciona com limitações na ferramenta de trabalho do advogado, o PJe. Cabe salientar que os Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 2ª e 5ª Regiões desenvolveram um manual para o uso do programa, sendo intitulado de “Guia Prático do PJe para Cegos”.

Como visto, o programa funciona com certa dificuldade e, em uma matéria realizada pela Seccional da OAB do Estado do PA, demonstra-se que não existem

sistemas que funcionam de forma eficiente para atender às necessidades das pessoas com deficiência, neste caso, visual⁴¹. Outrossim, é sabido que o PJe não foi feito sobre os padrões internacionais de usabilidade.

Cabe salientar, ainda, que, na plataforma MacOS, a Apple oferece a acessibilidade total para o sistema e programas por meio do *VoiceOver*, que é uma plataforma voltada para a pessoa com necessidade especial e que tem como programadora uma deficiente visual.

Apesar do uso do leitor no sistema de atos judiciais, pode-se afirmar que ainda existe a desinformação sobre a ferramenta, e, de acordo com o grau da deficiência visual, o PJe pode permanecer inviável para o uso do advogado com tal necessidade especial.

Diante do exposto, o CNJ expressou por meio da Recomendação nº 27/2009 a todos os órgãos do Poder Judiciário, a adoção de meios para a remoção de barreiras que limitam o acesso eficaz à pessoa com deficiência. Essa Recomendação foi modificada pela Resolução nº 230/2016, sendo a atual norma vigente com relação à regulamentação da acessibilidade. Vale frisar que ela determinou, para cada Tribunal, a criação de Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão, com a finalidade de fiscalização e planejamento, além da elaboração de projetos para inclusão.

Entende-se, ademais, que é dever do Poder Público incentivar o desenvolvimento científico, almejando a inclusão social, bem assim a melhoria da qualidade de vida e garantia da liberdade de trabalho da pessoa com deficiência, seguindo o art. 77 do Estatuto da Pessoa com Deficiência. Sendo assim, no ambiente de escritório de advocacia, quando existente padrões apropriados, há meios para a realização da atividade-fim do advogado, pois o sistema eletrônico proporciona a prática processual por intermédio do computador e, com o uso de programas de acessibilidade, o advogado deficiente visual tem meios concretos para a realização do seu trabalho.

⁴¹ OAB PARANÁ. **Advogada relata dificuldades dos deficientes visuais no processo eletrônico.** Disponível em: <http://www.oabpr.org.br/na-audiencia-publica-advogada-relata-dificuldades-dos-deficientes-visuais-em-relacao-ao-processo-eletronico>. Acesso em: 08 out. 2019.

5 CONCLUSÃO

A acessibilidade no mercado de trabalho vem se tornando cada vez mais presente na efetivação dos direitos fundamentais da pessoa, possibilitando ao deficiente o ingresso no ambiente laboral. Todavia, percebe-se no Brasil inteiro a falta de políticas públicas para a sua inclusão, o que se mostra como um empecilho ao cumprimento de regramentos que possuem abrangência nacional.

Nesse cenário, questionou-se, no presente estudo, se haveria uma adequada acessibilidade dos advogados com deficiência visual em escritórios de advocacia. De início, nota-se que essa inclusão não acontece de maneira a ensejar a devida inserção no mercado de trabalho.

Outrossim, é importante sublinhar que, embora o processo histórico no que se refere à marginalização das pessoas com alguma necessidade especial, deve ser superado por meio de leis e normas visando à conscientização sobre a capacidade desses indivíduos.

Insta salientar que o advogado é uma pessoa de direitos, inclusive quanto ao seu exercício profissional. O Ordenamento Jurídico ao tratar de pessoas com deficiência garante o devido respeito à dignidade da pessoa humana, buscando sempre a eliminação de dificuldades e assegurando a inclusão social.

Os direitos conquistados pelas pessoas com deficiência no País se tornaram possíveis mediante políticas de inclusão, tendo como maior aliado a Carta Magna, pois ela garante diversos direitos com a busca de igualdade.

Além do mais, entende-se que o acesso à justiça é considerado como um direito fundamental e com o surgimento do PJe, desde que respeitados os parâmetros da Lei de Cotas, as chances de efetivação da pessoa com necessidade especial no âmbito laboral cresceram.

Nesse sentido, em relação ao advogado deficiente visual no ambiente de trabalho, políticas de estratégias relacionadas à contratação e possíveis adaptações do ambiente laboral são importantes para o ingresso e concretização do deficiente no ambiente de trabalho.

Todavia, a maioria das empresas não costumam contratar pelo regime celetista, tornando baixo o esforço para a concretização dos direitos fundamentais. O advogado deficiente visual tem dificuldade em toda etapa de sua vida, mesmo

com aparatos legais, o que coloca em risco a sua existência enquanto trabalhador, porquanto a sua capacidade é constantemente desafiada. Os escritórios de advocacia deveriam analisar o advogado deficiente sob a ótica de suas qualificações e não em relação às possíveis restrições por causa de sua deficiência.

Diante disso, programas de acessibilidade, como é o caso do NDVA, para o manuseio do PJe, se mostram úteis e essenciais para a rotina do advogado deficiente visual em escritórios, já que é mediante o uso dessas ferramentas, que poderá ter meios para efetivar o seu trabalho diariamente, o que pode ser complementado com investimentos para efetuar uma adequada adaptação do local de prestação de serviço por parte da empresa, além da oferta de apoio técnico para essas pessoas.

Ademais, resta comprovada a hipótese de que os ambientes de trabalho no âmbito jurídico não estão devidamente adaptados para receber pessoas com deficiência visual. Além disso, existe a falta de oportunidade para o advogado empregado deficiente visual ingressar no mercado de trabalho, pois, como exposto, mesmo com a existência de leis e normas obrigatórias, muitos escritórios costumam contratar pessoas sem vínculo empregatício, tornando difícil a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência, em virtude de ser sabido que é a partir de 100 (cem) empregados que a empresa tem o dever de contratar de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) funcionários deficientes para preencher a cota de reserva de vagas. É mais incomum ainda serem contratados na área jurídica estagiários, aprendizes, profissionais autônomos, temporários, terceirizados, entre outros, que possuam alguma deficiência visual. Tal situação demonstra a necessidade de uma política pública específica para mudar essa realidade.

Por fim, o combate à discriminação deve ser priorizado numa sociedade inclusiva, de maneira que os estereótipos e preconceitos sejam superados. Além disso, devem ser visadas condições adequadas de acessibilidade e igualdade de oportunidades no tocante à inclusão no mercado de trabalho de tais pessoas, pois a liberdade de escolha profissional é uma garantia constitucional.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Cléber Lúcio de. **Direito Processual do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- ALMEIDA, A.A.; Mazzafera, B.L.; Rolim, A.T. “**O processo de inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho**”, *Sistemas & Gestão*, Vol. 12, No. 4, pp. 506-515, disponível: <http://www.revistasg.uff.br/index.php/sg/article/view/1236>. Acesso em: 09 nov. 2019.
- E-MEC. **Cadastro Nacional de Cursos e Instituições de Educação Superior Cadastro**. Disponível em: <http://emec.mec.gov.br>. Acesso em: 5 out 2019.
- CENSO 2010. **Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência**. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/node/767>. Acesso em: 12 maio 2019.
- CAHALI, Yussef Said. **Honorários advocatícios**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1997.
- BARBOSA, Livia; SANTOS; Wederson Rufino dos. **Deficiência, Direitos Humanos e Justiça**. p. 65-77. *Revista Internacional de Direitos Humanos*, 6. ed. São Paulo.
- BARRETO FILHO, Herculano. **Ministro Joaquim Barbosa nega petição em papel de advogada cega: informatização no sistema judiciário precisa de adequações para deficientes visuais**. Disponível em: <http://odia.ig.com.br/noticia/brasil/2014-01-11/ministro-joaquim-barbosa-nega-peticao-em-papel-de-advogada-cega.html>. Acesso em: 11 out. 2019.
- BARROS, Alice Monteiro. **Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho**. LTr. 3. ed. São Paulo.
- BARROS, Alice Monteiro. **Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho: Peculiaridades, Aspectos Controvertidos e Tendências**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.
- BATISTA, C. A. M. **Inclusão: Construção na Diversidade**. Belo Horizonte: Armazém de Idéias, 2004.
- BOHNERTL, Luciana Neves. **Princípio da Precaução no Direito Ambiental**. Disponível em: www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3939/Principio-da-Precaucao-no-Direito-Ambiental. Acesso em: 10 set. 2019.
- BRAIAN, Artur. **A figura do Advogado empregado à luz do Direito Brasileiro**. Disponível em: <https://arturbraian.jusbrasil.com.br/artigos/202974918/a-figura-do-advogado-empregado-a-luz-do-direito-brasileiro>. Acesso em: 10 out. 2019.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Promulgada em 05 de outubro de 1988**. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 10 maio 2019.

BRASIL. **Consolidação das Leis do trabalho. Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 09 maio 2019.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 30, de 30 de dezembro de 2014.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 6 out. 2019.

BRASIL. **Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 15 maio 2019.

BRASIL. **Lei no 9.938, de 31 de agosto de 1981.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6938.htm. Acesso em: 7 out. 2019.

BRASIL. **Lei no 12.429, de 31 de março de 2017.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm. Acesso em: 16 maio 2019.

BRASIL. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro 2008.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm. Acesso em: 04 jul. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de setembro 1999.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm. Acesso em: 12 ago. 2019.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 6.159, 26 de novembro de 2019.** Disponível em: www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2230632. Acesso em: 2 dez. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 06 de julho 2015.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 14 ago. 2019.

BRASIL. **Lei nº 10.098, de 19 de dezembro 2000.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm. Acesso em: 12 nov. 2019.

BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro 1989.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7853.htm. Acesso em: 16 ago. 2019.

BRASIL. **Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006.** Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11419.htm. Acesso em: 10 dez. 2019.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 2 ago. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015**. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm. Acesso em: 16 ago. 2019.

BRASIL. **Lei nº 8.906, de 04 de julho de 1994**. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8906.htm. Acesso em: 15 ago. 2019.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 45, 30 de dezembro de 2004**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 7 out. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6949.htm. Acesso em: 14 ago. 2019.

BRIGATTI, Fernanda. **Governo desobriga empresa de cumprir cota para trabalhador com deficiência**. Disponível em: www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/12/governo-desobriga-empresa-de-cumprir-cota-para-trabalhador-com-deficiencia. Acesso em: 2 dez. 2019.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 1994.

CANASSA, Flamarion Ruiz. **Advogado Empregado e Dedicção Exclusiva**. Disponível em: frcanassa.jusbrasil.com.br/artigos/232863946/advogado-empregado-e-dedicacao-exclusiva-jornada-de-trabalho. Acesso em: 20 nov. 2019.

CANÁRIO, Pedro. **Defensores públicos não precisam de inscrição na OAB, decide 2ª Turma do STJ**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-mar-01/defensores-publicos-nao-inscritos-oab-decide-stj>. Acesso em: 5 nov. 2019.

COELHO, Gabriela. **PL propõe cota de até 5% para deficientes em escritórios e unidades da OAB**. Disponível em: www.conjur.com.br/2019-jul-17/pl-propoe-cota-deficientes-escritorios-oab. Acesso em: 19 nov. 2019.

COSTA, Marvin. **Engenheira cega da Apple é símbolo dos esforços em acessibilidade para o iPhone**. Disponível em: www.blogdoiphone.com/2016/07/engenheira-cega-da-apple-e-simbolo-dos-esforcos-em-acessibilidade-para-o-iphone. Acesso em: 25 nov. 2019.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **O processo em rede**. In: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). *Comentários eletrônico*. São Paulo: LTr, 2010.

CUNHA, Ana Paula da. **Os direitos humanos no governo Lula: em busca de soft power**. p. 114-122. In: MENEZES, Wagner. *Estudos de Direito Internacional: anais do 9º Congresso Brasileiro de Direito Internacional*. Brasília: ABDI, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DIÁRIO DE QUIXADÁ. **Projeto do governo acaba com a política de cotas para pessoas com deficiência.** 3 dez. 2019. Disponível em: <http://www.diariodequixada.com.br/brasil/projeto-do-governo-acaba-com-a-politica-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 4 dez. 2019.

DONIZETTI, Elpídio. **Das funções essenciais à justiça:** a Advocacia Pública. Disponível em: www.portaliad.jusbrasil.com.br/artigos/375207035/das-funcoes-essenciais-a-justica-a-advocacia-publica. Acesso em: 5 set. 2019.

FAGUNDES, P. S. et al. **A Inclusão da Pessoa Deficiente no Mercado de Trabalho. Trabalho acadêmico (Curso de Administração)** – Faculdade Novos Horizontes, 2008.

FERREIRA, Matheus Viana. **Trabalho decente e inclusão social: a inserção da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho como afirmação de sua cidadania.** Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 20, n. 4379, 28 jun. 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/40381>. Acesso em: 23 nov. 2019.

FERRETTI, Amanda Teixeira Silva. **O mercado de trabalho para os deficientes visuais nas empresas privadas a partir da Constituição de 1988.** Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 17, n. 3339, 22 ago. 2012. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/22468>. Acesso em: 22 nov. 2019.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro.** 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito Ambiental e a Saúde dos Trabalhadores.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FONSECA, Lilian. **Súmula 331 prevê responsabilidade subsidiária em relação a todas as verbas.** www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/sumula-331-preve-responsabilidade-subsidiaria-em-relacao-a-todas-as-verbos. Acesso em: 10 nov. 2019.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com Deficiência e o Direito ao Trabalho.** Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

LEITE, G.C. **Integração e Inclusão da Pessoa com Deficiência Visual no Mercado de Trabalho: Um Longo Caminho de Lutas e Conquistas.** Monografia de Pós-graduação em educação inclusiva. Universidade Candido Mendes, Rio de Janeiro.

LOPES, Laís Vanessa Carvalho de Figueiredo. **Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU.** p. 41-65. In: GUGEL, Maria Aparecida; COSTA FILHO, Waldir Macieira; RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes (Org.). **Deficiência no Brasil: uma abordagem integral dos direitos das pessoas com deficiência.** Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho.** 16. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MILARÉ, Édís. **Direito do ambiente**. 11. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018.

MARTINS, Lília Pinto. **A convenção sobre direitos das pessoas com deficiência comentada**. Coordenação de Ana Paula Crosara Resende e Flavia Maria de Paiva VITAL. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PARANÁ, OAB. **Advogada relata dificuldades dos deficientes visuais no processo eletrônico**. Disponível em: <http://www.oabpr.org.br/na-audiencia-publica-advogada-relata-dificuldades-dos-deficientes-visuais-em-relacao-ao-processo-eletronico>. Acesso em: 8 out. 2019.

PARANÁ, OAB. **OAB inicia implementação do projeto “Empregabilidade: Inclusão da Advogada e do Advogado Pessoa com Deficiência na Advocacia”**. Disponível em: www.oabpr.org.br/oab-inicia-implementacao-do-projeto-empregabilidade-inclusao-da-advogada-e-do-advogado-pessoa-com-deficiencia-na-advocacia. Acesso em: 18 ago. 2019.

PARANÁ, Secretaria de Educação do. **Deficiência Visual**. Disponível em: www.educadores.diaadia.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=686. Acesso em: 10 ago. 2019

PASTORE, José. **Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência**. São Paulo: LTr, 2000.

PEDROZO, Juliano. **Um a cada 190 habitantes: por que o Brasil tem tanto advogado**. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/justica/numero-advogados-brasil-oab>. Acesso em: 7 out. 2019.

PINHO, Angela. **Vagas em direito disparam após MEC facilitar a abertura de novos cursos**. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/educacao/2019/04/vagas-em-direito-disparam-apos-mec-facilitar-a-abertura-de-novos-cursos.shtml>. Acesso em: 7 out. 2019.

QUINAIA, Cristiano A. **Acesso à Justiça da Pessoa Com Deficiência: Necessidade de Cartório Acessível**. Disponível em: <https://www.megajuridico.com/acesso-a-justica-da-pessoa-com-deficiencia-necessidade-de-cartorio-acessivel>. Acesso em: 10 out. 2010.

RIBEIRO, Daniel. **Como utilizar o VoiceOver, recurso de acessibilidade do iPhone.** Disponível em: <https://www.techtudo.com.br/dicas-e-tutoriais/noticia/2015/05/como-utilizar-o-voiceover-recurso-de-acessibilidade-do-iphone.html>. Acesso em: 28 nov. 2019.

RIBEIRO, Júlia Lage Viana. **Jornada de trabalho do advogado empregado.** Disponível em: www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/jornada-de-trabalho-do-advogado-empregado-25052018. Acesso em 10 nov. 2019.

ROCHA, Júlio César de Sá da. **Direito Ambiental do Trabalho. Mudanças de Paradigma na Tutela Jurídica à Saúde do Trabalhador.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

SÃO PAULO. **Constituição. Constituição do Estado de São Paulo.** Diário Oficial do Estado de São Paulo. São Paulo, 1989.

SALDANHA, José Janou Vieira CAPELARI, Luciana Santos Trindade. **A relação de emprego do advogado.** Disponível em: www.ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-61/a-relacao-de-emprego-do-advogado. Acesso em: 8 ago. 2019

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão. **Construindo uma Sociedade para Todos.** 8. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2010.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Nada sobre nós, sem nós: da integração a inclusão. Revista Nacional de Reabilitação.** São Paulo, 2007.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico.** 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1996.

SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional.** 10. ed. São Paulo: Malheiros, 2013.

SOARES, F. **Uma Reflexão sobre o Processo de Inclusão: a Perspectiva da Pessoa com Deficiência, Dissertação de Mestrado em Economia Doméstica.** Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, Minas Gerais, 2006.

SOUZA, Paulo P H. **Atividade jurídica em concursos públicos: um guia completo.** Disponível em: www.estrategiacursos.com.br/blog/atividade-juridica-concursos-publicos. Acesso em: 9 set. 2019.

TOMAZINI, M.E.A. **Trabalho e deficiência: uma questão a ser repensada, palestra ministrada no II Seminário Paranaense de Educação Especial.** Curitiba, 1996.

UNIDAS, Nação. **A ONU e as pessoas com deficiência.** Disponível em: nacoesunidas.org/acao/pessoas-com-deficiencia. Acesso em: 20 nov. 2019.

VICTOR, Gleodes. **Teoria Contratualista versus Teoria Institucionalista – A Relação entre Interesse Social e Função Social da Empresa.** Disponível em: gleodesvictor.jusbrasil.com.br/artigos/534807037/teoria-contratualista-versus-teoria-

institucionalista-a-relacao-entre-interesse-social-e-funcao-social-da-empresa. Acesso em: 19 nov. 2019.

VITAL. Espaço. **Advogada cega conta como é a sua vida**. Disponível em: <https://espaco-vital.jusbrasil.com.br/noticias/2284136/advogada-cega-counta-como-e-a-sua-vida>. Acesso em: 12 out. 2019.

ANEXOS

ANEXO A - PROCESSO nº 0011148-28.2013.5.01.0057

PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO 5ª Turma

PROCESSO no 0011148-28.2013.5.01.0057 (RO)

RECORRENTE: CARINA MENEZES PEREIRA, COIMBRA E BUENO - ADVOGADOS ASSOCIADOS

RECORRIDO: CARINA MENEZES PEREIRA, COIMBRA E BUENO - ADVOGADOS ASSOCIADOS

EMENTA

RELATOR: ROBERTO NORRIS

ADVOGADO. DEDICAÇÃO EXCLUSIVA INEXISTENTE. HORAS EXTRAS DEVIDAS. Entende-se, por dedicação exclusiva na advocacia, a limitação da duração do trabalho a 40 horas semanais ou 08 horas diárias, mas a mesma tem de estar expressamente prevista no contrato de trabalho, ainda que o empregado tenha efetivamente se submetido a uma jornada maior no curso da relação de emprego, conforme disposto no art. 12 do Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB. **Provimento parcial dos recursos interpostos.**

RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da MM. 57ª Vara do Trabalho no Município do Rio de Janeiro, em que são partes: **CARINA MENEZES PEREIRA e COIMBRA E BUENO – ADVOGADOS ASSOCIADOS**, como recorrentes e recorridos.

Inconformadas com a r. sentença, constante de Id b65c36e, proferida pela Juíza Eletícia Marinho Mendes Gomes da Silva, que julgou procedente em parte o pedido contido na inicial, inalterada pela decisão de Embargos de Declaração, contida no Id

ab5804b, interpõem, as partes, Recursos Ordinários aduzindo as razões de Id 0e7ca95 (autora) e Id ac14062 (ré).

Em síntese, a parte autora requer o pagamento das horas extras excedentes à quarta hora diária, considerando-se a inexistência de cláusula contratual acerca da exclusividade no pacto laboral celebrado com a reclamada. Pleiteia a indenização por danos morais, bem como o pagamento dos honorários advocatícios. Por fim, assevera que somente a ré deveria suportar os encargos fiscais incidentes sobre o crédito remanescente devido.

Por sua vez, a reclamada insurge-se relativamente ao reconhecimento do vínculo de emprego, uma vez que inexistentes os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia. Alega que a autora seria sócia da ré e, por se tratar de uma pessoa esclarecida e atuante na área advocatícia, o contrato de prestação de serviços firmado com a ora recorrente seria plenamente válido. Sustenta a fragilidade da prova oral produzida nos autos. Postula a exclusão do pagamento das verbas rescisórias, do pagamento das horas extras decorrentes do sobrelabor, bem como daquelas provenientes da redução do intervalo intrajornada. Assevera a inconstitucionalidade do intervalo previsto no art. 384 da CLT. Entende que não seria devida a aplicação da multa prevista no art. 477 da CLT, uma vez que o vínculo de emprego teria sido reconhecido em Juízo. Aduz o não pagamento do seguro-desemprego, considerando-se que a autora estaria em um novo contrato de trabalho. Em caso de manutenção da sentença, pleiteia a compensação dos valores quitados quando do término do pacto laboral. Por fim, afirma ser indevida a expedição de ofícios à DRT, ao INSS e à CEF, por não ser esta a atribuição da Justiça do Trabalho. no Id 6f6a5e2.

Depósito recursal e custas comprovados nos Ids 815543a e 3d95143.

Contrarrazões da parte autora, contida no Id d646a37, e da ré contida

O feito não foi remetido à Douta Procuradoria do Trabalho, por não ser hipótese de intervenção legal (art. 83, II da Lei Complementar no. 75/1993), ou regimental (art. 85 do Regimento Interno do TRT da 1a Região), e/ou das situações arroladas no

ofício PRT/1a Região no. 27/08-GAB, de 15/01/2008, ressaltando o direito de futura manifestação, caso entenda necessário.

CONHECIMENTO

Conheço dos recursos interpostos, por terem sido preenchidos os pressupostos de admissibilidade. **Para uma melhor compreensão fática, passo a analisar, inicialmente, a matéria relativa ao vínculo de emprego constante das razões recursais da ré.**

MÉRITO RECURSO DA PARTE RÉ

Do Vínculo de Emprego

A reclamada insurge-se relativamente ao reconhecimento do vínculo de emprego, uma vez que inexistentes os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia. Alega que a autora seria sócia da ré e, por se tratar de uma pessoa esclarecida e atuante na área advocatícia, o contrato de prestação de serviços firmado com a ora recorrente seria plenamente válido. Sustenta a fragilidade da prova oral produzida nos autos. Em razão da inexistência do vínculo de emprego, postula a exclusão do pagamento das verbas rescisórias.

Sem razão a ré. Vejamos. A parte autora alega, em sua inicial, que teria sido contratada, pela reclamada, em 25.01.2010, como advogada, sendo dispensada em 07.12.2012, sem, contudo, ter sido registrado o contrato de trabalho em sua CTPS. A reclamada, em sua peça defensiva, admite a prestação de serviços pela reclamante em benefício do escritório de advocacia, porém afirma que a autora teria laborado como advogada associada, nos termos da Lei n.º 8.906/94, ausentes, portanto, os elementos fático-jurídicos da relação de emprego.

O Juízo *a quo* reconheceu o vínculo de emprego com a recorrente, considerando-se que a prova oral produzida no feito teria corroborado a tese exposta na exordial.

É de curial sabedoria que o contrato de trabalho é um "Contrato Realidade", ou seja, são os fatos que o define e não o *nomem iuris* que possa ser-lhe atribuído. O princípio da primazia da realidade distingue-se pela preponderância dos fatos sobre

a forma. E mais. O normal se presume e o extraordinário se prova. Sendo a relação jurídica de emprego o modo normal da prestação de serviços, deve ser assim presumida, cabendo ao réu provar o extraordinário, ou seja, a prestação de serviços sem o vínculo de emprego, nos termos dos arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC.

O advogado é, por definição, um profissional liberal, que, só por exceção, poderá ser empregado, com a estrita e expressa ressalva de lei de que não poderá ter reduzida a sua independência profissional, que é inerente à advocacia (art. 18, da Lei 8.906/94). Em que pesem as prerrogativas inerentes ao exercício da atividade profissional para a caracterização do vínculo de emprego entre o advogado e seu tomador de serviços, devem estar presentes os requisitos do art. 3º, *caput*, da CLT.

A onerosidade não é um fator determinante, por si só, para se definir a existência de um vínculo de emprego, eis que é circunstância presente também nas relações de trabalho autônomo. Desta maneira, será a subordinação o traço característico e diferenciado que irá caracterizar a relação jurídica *in casu*. É fato incontroverso, no presente processo eletrônico, que desde janeiro de 2010 a parte autora prestava serviços à reclamada, compondo o quadro de advogados da recorrente, conforme documentos constantes do Id 5851818.

Muito embora o contrato civil firmado entre as partes, constante de Id 5851818, demonstre que a reclamante teria ingressado nos quadros da ré como associada, a obreira, por meio da prova oral produzida no feito, nos termos do Id 77cde57, conseguiu demonstrar a real natureza do contrato estabelecido com a reclamada, provando que a forma pela qual se deu a sua contratação serviu apenas como um meio de tentar fraudar a legislação trabalhista.

A caracterização do liame de emprego não depende da vontade ou interpretação comercial do prestador ou credor dos serviços, mas sim do conjunto de atos-fatos por eles desenvolvidos em razão daquela prestação. Assim, o vínculo emerge da realidade fática do desenvolvimento da atividade laboral, e não do *nomen juris* ou revestimento formal dado pelas partes à relação. Desta maneira, o fato de a reclamante ser advogada, conhecedora dos direitos e obrigações, não a impede de comprovar, judicialmente, a realidade do contrato firmado entre ela e a reclamada.

No presente caso concreto, a subordinação jurídica com a ré restou confirmada pela prova oral produzida, nos termos da ata constante de Id 77cde57.

Vejamos.

A testemunha, Sra. Carla Vieira da Silva, conduzida em Juízo pela reclamante, e cujo depoimento consta de Id 77cde57 - p. 2, afirmou:

"(...) que trabalhou com a autora de julho/agosto de 2011 a dezembro de 2012; que a depoente era estagiária, se reportando à autora e ao coordenador; que as peças processuais da autora eram revisadas pelo coordenador, o qual não assinava tais peças; que somente em caso de ausência da autora é que o coordenador assinava suas peças; que em caso de ausência a autora deveria apresentar justificativa; que a depoente chegava às 9h e verificava que a autora já se encontrava e saía às 17h e verificava que a autora continuava; que laboravam de segunda à sexta; que a autora laborava em média um sábado por mês de 9h às 14h; que a autora fruía em média 15/30min de intervalo; que ouvia dizer na ré que os advogados não poderiam ter clientes particulares; que a autora era responsável em média por 6/7mil processos; que recebiam em média 10/20 prazos por dia para cumprimento; que a autora estava subordinada ao Dr. Genaro, gerente jurídico, e ao coordenador, Dr. Leonardo Gaeta; que a autora não poderia se fazer substituir; que a autora coordenava três estagiários inicialmente e ao final apenas a depoente estagiava juntamente à autora; que os estagiários eram responsáveis pelos prazos na ausência da autora; que presenciava o tempo de intervalo da autora; que a autora não detinha autonomia para tratar diretamente com o cliente, devendo reportar ao coordenador para tanto; que sentavam próximo ao gestor, o qual fazia controle visual dos horários; que a autora cumpria o horário e nunca foi advertida; que não conseguia se ausentar antes do horário declinado devido a quantidade de serviço; que a autora não fruiu férias; que retifica o informado para esclarecer que houve férias de 10 dias, não se tratando de recesso forense(...)." Grifos acrescentados

Já a segunda testemunha, Sr. Túlio Trotta Teixeira, trazida em Juízo pela reclamante, e cujo depoimento consta de Id 77cde57 - p. 2, afirmou:

"(...) que laborou com a autora de final de 2009 a início de 2011; que era estagiário; que a autora não poderia ter clientes particulares; que estava subordinada à coordenadora Cândida e ao gerente Gilberto; que as peças processuais da autora eram encaminhadas para a coordenadora para correção; que o depoente laborou de 9h às 18h e de 10h às 17h; que quando chegava a autora já se encontrava e quando saía a autora permanecia; que não via o tempo de intervalo da autora; que o labor era de segunda à sexta; que esporadicamente trabalhavam sábados, mas não sabe informar uma média; que as faltas deveriam ser justificadas; que a coordenação e a gerência controlavam os horários da autora; que não poderiam sair antes de cumpridos os prazos do dia devido as cobranças; que eram cumpridos, em média, mais de 50 prazos por dia; que havia apenas o depoente à época auxiliando a autora; que havia um banco de minutas e modelos fornecidos pelos bancos para feitura das peças; que o labor aos sábados não era obrigatório, mas se sentiam compelidos a atender a convocação da ré (...)." Grifos acrescidos

Para descartar o vínculo de emprego seria necessário que a reclamante tivesse autonomia incompatível com o contrato de trabalho, o que não restou demonstrado nos autos pela ré. Por todo o exposto, deve ser mantida a sentença, que reconheceu o vínculo de emprego com a reclamada com os seus respectivos consectários legais. Nada a prover.

DA MATÉRIA COMUM A AMBOS OS RECURSOS

Horas Extras/Advogado

A parte autora requer o pagamento das horas extras excedentes à quarta hora diária, considerando-se a inexistência de cláusula contratual acerca da exclusividade no pacto laboral celebrado com a reclamada. Já a ré insurge-se relativamente ao pagamento das horas extras decorrentes do sobrelabor, bem como daquelas provenientes da redução do intervalo intrajornada. Sustenta que a reclamante teria laborado sem controle de jornada, exercendo, inclusive atividades externas.

Com razão a reclamante e sem razão a ré. O Juízo a *quodeferiu* o pagamento das horas extraordinárias excedentes à oitava hora diária, tendo em vista que a autora teria laborado com exclusividade em favor da reclamada. Pois bem.

Reconhecido o vínculo de emprego, conforme exposto no tópico anterior, caberia à reclamada trazer aos autos os cartões de ponto correspondentes ao contrato de trabalho autoral, nos termos da Súmula n.º 338, I, do TST.

Desta maneira, e considerando-se que, *in casu*, a parte ré não anexou ao PJ-e os controles de ponto correspondentes ao contrato de trabalho da parte autora, nem tampouco alegou possuir menos de 10 empregados, são devidas as horas extraordinárias, uma vez que a reclamada não se desincumbiu do seu ônus por outros meios de prova. Não há de se falar em ônus da reclamante, uma vez que a não juntada dos controles atrai o ônus para o empregador.

Ademais, a prova oral produzida pela autora, nos termos do Id 77cde57, comprovou que a jornada da reclamante era efetivamente controlada e que o intervalo intrajornada não era integralmente usufruído, conforme depoimentos transcritos no tópico "Vínculo de Emprego". Vale, ainda, destacar que o depoimento da testemunha, Sr. Gilberto de Freitas Magalhães Junior, trazida em Juízo pela própria ré, confirma a extensa jornada de trabalho da autora, ao afirmar, no Id 77cde57 - p. 2:

"(...) que o depoente chegava às 9h e a autora se encontrava ou chegava às 9:15h e o depoente saía 17:30/18:30 e verificava que a autora permanecia, de segunda à sexta; que não presenciava o intervalo da autora; que alguns advogados fruem um intervalo pela manhã e outro à tarde para lanche, que laborou com a autora em dois sábados(...)."

Quanto à tese defensiva da ré, no que diz respeito ao trabalho externo, a mesma restou rechaçada pelo próprio depoimento pessoal do preposto, Sr. Aluisio Amaral Junior, que afirmou que o labor na reclamada era realizado internamente, conforme consta da ata contida no Id 77cde57 - p. 2, razão pela qual está correta a sentença ao deferir o pagamento das horas extras. Porém, nos termos do art. 20, da Lei no 8.906/94, a duração de trabalho do advogado empregado será de no máximo 04 horas diárias ou 20 horas semanais, salvo disposição contrária em acordo ou convenção coletiva de trabalho, ou, ainda, em caso de dedicação exclusiva.

Entende-se, por dedicação exclusiva, a limitação da duração do trabalho a 40 horas semanais ou 08 horas diárias, mas a mesma tem de estar expressamente prevista no contrato de trabalho, ainda que o empregado tenha efetivamente se submetido a uma jornada maior no curso da relação de emprego, conforme disposto no art. 12 do Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB, *in verbis*: **Art. 12. Para os fins do art. 20 da Lei no 8.906/94, considera-se dedicação exclusiva o regime de trabalho que for expressamente previsto em contrato individual de trabalho. Parágrafo único: Em caso de dedicação exclusiva, serão remunerados como extraordinárias as horas trabalhadas que excederem a jornada normal de oito horas diárias. (grifos acrescentados)**

Neste mesmo sentido, cite-se a seguinte Jurisprudência do TST, *in*

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. NULIDADE DA DECISÃO. CERCEIO DE DEFESA. INTEMPESTIVIDADE DO RECURSO ORDINÁRIO. DESPACHO MANTIDO POR SEUS PRÓPRIOS FUNDAMENTOS. A despeito das razões expostas pela parte agravante, merece ser mantido o despacho que negou seguimento ao Recurso de Revista, pois subsistentes os seus fundamentos. Agravo de Instrumento conhecido e desprovido.

*RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. JORNADA DE TRABALHO. ADVOGADO EMPREGADO. DEDICAÇÃO EXCLUSIVA. NECESSIDADE DE EXPRESSA PREVISÃO CONTRATUAL. HORAS EXTRAS. **O entendimento predominante no âmbito desta Corte acerca da submissão do advogado empregado ao regime de dedicação exclusiva, de que trata o artigo 20 da Lei n.º 8.906/94 (Estatuto da OAB), é no sentido de que a situação somente se materializa mediante existência de expressa previsão contratual a respeito, ainda que o empregado tenha efetivamente se submetido a uma jornada maior no curso do contrato de trabalho. Constatado que a Reclamante não estava submetida ao referido regime de dedicação exclusiva, são devidas as horas extras excedentes da 20.a hora semanal. Recurso de Revista provido. (Processo n.º ARR 1698-16.2011.5.03.0012, Relator(a): Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 29/05/2013, Órgão Julgador: 4a Turma, Data da Publicação: DEJT 07/06/2013) (grifos acrescentados)***

JORNADA DE TRABALHO DO ADVOGADO. REGIME DE DEDICAÇÃO EXCLUSIVA. CONTRATAÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 8.906/94. EXIGÊNCIA DE PREVISÃO CONTRATUAL EXPRESSA. A Lei n.º 8.906/94, em seu artigo 20, admite a contratação de empregado advogado para laborar em jornada superior a quatro horas diárias ou vinte horas semanais, no caso de regime de dedicação exclusiva. O Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia, a seu turno, estabelece, no artigo 12, cabeça e § 1º, a obrigatoriedade da observância, em relação ao advogado empregado submetido ao regime de dedicação exclusiva, dos seguintes requisitos: limitação da jornada a quarenta horas semanais e expressa indicação desse regime no contrato individual de emprego, firmado quando da admissão do advogado. Consoante a exegese das normas antes referidas, há exigência de previsão contratual expressa para a validade da adoção do regime de dedicação exclusiva para o advogado empregado. A inobservância desse requisito acarreta o reconhecimento do direito do reclamante à jornada de 4 horas diárias, resultando devido o pagamento das horas excedentes como extras. Precedente desta Corte superior. Recurso de revista conhecido e não provido.(Processo: RR 16600-39.2005.5.05.0008, Relator(a): Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 17/08/2011, Órgão Julgador: 1ª Turma, Data da Publicação: DEJT 26/08/2011) (grifos acrescidos).

Desta maneira, e por não ter sido adunado ao feito o contrato individual de trabalho celebrado com a parte autora, bem como diante da ausência de qualquer ressalva acerca da dedicação exclusiva, considerando-se que o vínculo empregatício foi reconhecido em Juízo, dou provimento ao recurso autoral, neste aspecto, para determinar o pagamento das horas extras excedentes à quarta hora diária, com adicional de 100%, nos termos do art. 20, §2º, da Lei n.º 8.906/94. Por todo o exposto, dou provimento ao recurso autoral para determinar o pagamento das horas extras a partir da quarta hora diária e nego provimento ao recurso da ré.

DO RECURSO DA PARTE AUTORA

Danos Morais

A parte autora postula o pagamento da indenização por danos morais, tendo em vista que a ré teria deixado de cumprir os seus deveres contratuais, tais como a não anotação do contrato de trabalho na CTPS, a ausência de depósitos de FGTS, atrasos salariais e o inadimplemento das verbas rescisórias.

Sem razão.

A indenização por dano moral decorre, dentre outros fatores, de ofensa à personalidade, atributo própria da pessoa humana, que se desgasta ante o tratamento recebido, arranhando sua dignidade.

O caso concreto, caracterizado pela ausência de anotação na CTPS, bem como pela ausência dos depósitos de FGTS, poderia revelar a violação de tal direito da pessoa a ponto de justificar a condenação em indenização de tal natureza. De fato, a não anotação da CTPS poderia gerar diversos danos, inclusive de natureza moral, visto que o não reconhecimento do vínculo impede, por exemplo, que o empregado, em tese, obtenha crédito no mercado, seja de bens ou serviços, seja no âmbito financeiro e bancário, mas isto não restou concretamente demonstrado *in casu*.

Da mesma maneira, a ausência dos depósitos do FGTS poderia ensejar a indenização pleiteada, considerando-se, por exemplo, a impossibilidade da compra de um imóvel financiado pela CEF, mas isto também não restou comprovado no caso do presente processo eletrônico. A recorrente não teve qualquer benefício sonogado em virtude da ausência dos depósitos do FGTS, motivo pelo qual não cabe falar-se aqui em ocorrência de danos morais neste aspecto.

Quanto ao inadimplemento de verbas, este configura ilícito trabalhista, portanto não passa de mero dissabor. Muito embora seja conduta repugnante, o descumprimento das obrigações contratuais/legais pelo empregador não pode ensejar, por si só, dano moral, mas constitui dano material devendo ser reparado nesta esfera, quando devidamente comprovado, como ocorreu *in casu*.

Assim, não resta patente a lesão da natureza exigida para a compensação indenizatória por dano moral, a incidir a intervenção judicial a fim de se compensar o dano experimentado. Não houve qualquer elemento probatório apto a configurar qualquer lesão

da natureza exigida para a compensação indenizatória por dano moral. Desta maneira, encontra-se correta a sentença atacada.

Nada a prover.

Honorários Contratuais/Advocatícios

A reclamante alega fazer jus ao pagamento de honorários contratuais, bem como dos honorários advocatícios. Sem razão.

Na Justiça do Trabalho, os honorários advocatícios são devidos apenas quando o empregado é beneficiário da justiça gratuita e está assistido por seu sindicato de classe, o que não é o caso dos autos. *In casu*, apesar de a recorrente ser beneficiária da justiça gratuita, conforme decisão constante de Id b65c36e - p. 13, a mesma não se encontra assistida pelo sindicato de sua categoria profissional, nos termos da procuração contida no Id 4060484 - p. 1, razão pela qual não são devidos os honorários advocatícios pleiteados. A matéria há muito está definida nas Súmulas no 219 e 329 do C. TST.

Também não subsiste a condenação à indenização civil, razão pela qual está correta a sentença atacada. O Egrégio STJ já decidiu que não há direito ao ressarcimento com gastos efetuados na contratação de serviços advocatícios para o ingresso de reclamatória trabalhista no REsp 1027897/MG, Rel. Ministro ALDIR PASSARINHO JUNIOR, QUARTA TURMA, julgado em 16/10/2008, DJe 10/11/2008. parcial:

O inteiro teor apresenta-se esclarecedor, o que impõe sua transcrição

(...) Incabível a indenização em face da necessidade de contratação de advogado para o ajuizamento de reclamatória trabalhista, porque descaracterizado qualquer ato ilícito. Ora, as verbas discutidas na reclamação eram controvertidas e somente se tornaram devidas após o trânsito em julgado da sentença, afastando, assim, qualquer alegação de ilicitude geradora do dever reparatório.

Entender diferente importaria no absurdo da prática de ato ilícito diante de qualquer pretensão resistida questionada judicialmente.

A par disso, vale consignar que a justiça obreira, em razão do art. 791 da CLT, permite ao reclamante postular seu direito sem assistência de advogado, o que demonstra a impertinência da demanda que objetiva que o empregador vencido

Imposto de Renda

arque com os honorários advocatícios decorrentes de contratação particular realizada pela empregada recorrida. Aliás, a prevalecer a tese autoral, cada ação irá gerar uma outra para ressarcimento de verba honorária e assim por diante, indefinidamente. (...)

Nego provimento.

A recorrente assevera que a ré deveria suportar os encargos fiscais incidentes sobre o crédito remanescente devido.

Sem razão.

Não há suporte legal para que os descontos fiscais e previdenciários sejam feitos integralmente pelo réu. O imposto de renda e a contribuição previdenciária decorrem de relação jurídico-tributária entre o Estado (sujeito ativo) e o empregador e empregado (sujeitos passivos), nas devidas alíquotas estabelecidas. Tal relação não está em discussão neste processo, mas, mesmo que estivesse, a decisão não teria o condão de alterar os contribuintes definidos em lei, em observância ao princípio da legalidade tributária.

Assim, os tributos que cabem ao empregado recolher devem ser abatidos do *quantum* devido pelo empregador, em decorrência da condenação ao pagamento de verbas, sob pena de infringência à lei, transferindo-se o encargo tributário a sujeito diverso do apontado como contribuinte.

Destaque-se, ainda, que sujeito passivo da relação tributária, no tocante ao imposto de renda, é aquele que aufera a renda, ou seja, o empregado, no caso dos autos. Se este entende que a conduta do empregador lhe causou ônus excessivo neste aspecto, impingindo-lhe um pagamento que não teria que proceder se tivesse

auferido seus vencimentos no tempo e forma adequados, deve buscar a reparação por via autônoma, eis que a ação trabalhista não se presta a este fim.

No que concerne aos descontos fiscais, espousa-se idêntico entendimento ao que foi apresentado por Valentin Carrión, em seus Comentários..., ed.RT, 1993, p.603, no sentido de que "desapareceu a responsabilidade do escrivão no recolhimento; este deve alertar o devedor e o magistrado tem que deferir o requerimento para dedução sempre que pleiteado", o que deve se verificar sempre por ocasião da execução, quando do depósito do *quantum debeatur*.

Há de se aplicar, relativamente aos recolhimentos do imposto de renda, o contido na recente Instrução Normativa no 1.127, de 07/02/2011, de autoria da Receita Federal, e que dispõe sobre a apuração e tributação de rendimentos recebidos acumuladamente, isto na hipótese constante do art.12-A da Lei no 7.713, de 22 de dezembro de 1988, relativamente aos créditos provenientes de decisões proferidas pela Justiça do Trabalho.

A corroborar a incidência do art. 12-A da Lei 7.713/88, registre-se que o Pleno do Tribunal Superior do Trabalho aprovou, no dia 16 de abril de 2012, alteração na Súmula 368, cuja redação assim dispõe:

DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS. COMPETÊNCIA. RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO. FORMA DE CÁLCULO (redação do item II alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.04.2012)

I - A Justiça do Trabalho é competente para determinar o recolhimento das contribuições fiscais. A competência da Justiça do Trabalho, quanto à execução das contribuições previdenciárias, limita-se às sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e aos valores, objeto de acordo homologado, que integrem o salário-de-contribuição. (ex-OJ no 141 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998).

II. É do empregador a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias e fiscais, resultante de crédito do empregado oriundo de condenação judicial, devendo ser calculadas, em relação à incidência dos descontos fiscais, mês a mês, nos termos do art. 12-A da Lei n.o 7.713, de 22/12/1988, com a redação dada pela Lei no 12.350/2010.

III. Em se tratando de descontos previdenciários, o critério de apuração encontra-se disciplinado no art. 276, § 4º, do Decreto nº 3.048/1999 que regulamentou a Lei nº 8.212/1991 e determina que a contribuição do empregado, no caso de ações trabalhistas, seja calculada mês a mês, aplicando-se as alíquotas previstas no art. 198, observado o limite máximo do salário de contribuição. (ex-OJsnos 32 e 228 da SBDI-1 - inseridas, respectivamente, em 14.03.1994 e 20.06.2001).

Ainda, nos termos dos Provimentos nº 01/96 e 02/93 do C. TST, cabe ao empregador calcular, deduzir e recolher as cotas fiscais e previdenciárias, devendo ser assegurada a dedução da cota devida pelo obreiro, calculada sobre o valor atualizado, por não ser ônus exclusivo do empregador.

Colendo TST, *in verbis*:

Neste sentido é a Orientação Jurisprudencial nº 363 da SDI-1 do

DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS. CONDENAÇÃO DO EMPREGADOR EM RAZÃO DO INADIMPLEMENTO DE VERBAS REMUNERATÓRIAS. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADO PELO PAGAMENTO. ABRANGÊNCIA. DJ 20, 21 e 23.05.2008. A responsabilidade pelo recolhimento das contribuições social e fiscal, resultante de condenação judicial referente a verbas remuneratórias, é do empregador e incide sobre o total da condenação. Contudo, a culpa do empregador pelo inadimplemento das verbas remuneratórias não exime a responsabilidade do empregado pelos pagamentos do imposto de renda devido e da contribuição previdenciária que recaia sobre sua quota-parte.

Nada a prover.

DO RECURSO DA PARTE RÉ

Multa prevista no art. 477 da CLT

A reclamada sustenta que a multa prevista no art. 477 da CLT não seria devida, pois o vínculo de emprego seria controvertido.

Nego provimento.

O fato de o vínculo de emprego ser controvertido não é óbice à incidência da multa, quando ele é reconhecido em Juízo, visto que se trata de reconhecimento de direito preexistente. Não por outra razão, o C. TST cancelou a Orientação Jurisprudencial no 351 da Seção de Dissídios Individuais I.

A multa, prevista no art. 477 da CLT, é devida quando há atraso de seu pagamento que não seja imputado ao autor. A não comprovação do pagamento pelo empregador no prazo legal enseja a condenação, ainda que se reconheça o vínculo de trabalho em sede judicial.

RECURSOS DE REVISTA INTERPOSTOS PELAS RECLAMADAS PRUDENTIAL DO BRASIL SEGUROS DE VIDA S.A. E GIBRALTAR CORRETORA DE SEGUROS LTDA. MATÉRIA COMUM.

(...)

VÍNCULO DE EMPREGO. VERBAS RESCISÓRIAS. MATÉRIA FÁTICA. É insuscetível de revisão, em sede extraordinária, decisão proferida pelo Tribunal Regional à luz da prova carreada aos autos. Somente com o revolvimento do substrato fático-probatório seria possível afastar a premissa sobre a qual se erigiu a conclusão consagrada pelo Tribunal Regional, no sentido de que o vínculo da reclamante com a Gibraltar Corretora de Seguros LTDA. era de emprego, reconhecido o trabalho com a presença dos requisitos fático-jurídicos do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. Hipótese de incidência da Súmula n.º 126 do Tribunal Superior do Trabalho. Recursos de revista não conhecidos.

(...)

*MULTA PREVISTA NO ARTIGO 477, § 8º, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. VERBAS RECONHECIDAS JUDICIALMENTE. 1. Tem-se consolidado, neste colendo Tribunal Superior, o entendimento de que o escopo da penalidade prevista no artigo 477, § 8º, da Consolidação das Leis do Trabalho é reprimir a atitude do empregador que cause injustificado atraso no pagamento das verbas rescisórias. 2. **Esta Corte uniformizadora havia sedimentado, por meio da Orientação Jurisprudencial n.º 351 da SBDI-I, entendimento no sentido de que era indevida a multa prevista no artigo 477, § 8º, da Consolidação das Leis do***

Trabalho quando houvesse fundada controvérsia quanto à existência da obrigação cujo inadimplemento gerou a multa. Entretanto, recentemente o Tribunal Pleno desta Corte superior cancelou a referida orientação, por intermédio da Resolução n.o 163, de 16/11/2009, publicada no DJe em 20, 23 e 24/11/2009. 3. Assim, tem-se que somente quando o trabalhador der causa à mora não será devida a multa prevista no artigo 477, § 8o, da Consolidação das Leis do Trabalho. A controvérsia a respeito do direito reclamado, por si só, não tem o condão de afastar a incidência da multa, porquanto não se pode cogitar em culpa do empregado, uma vez que se trata do reconhecimento judicial de direito preexistente. 4. Recursos de revista conhecidos e não providos.

(...) (RR - 106000-82.2005.5.03.0020, Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 01/09/2010, 1a Turma, Data de Publicação: 17/09/2010) (grifos acrescidos)

Explicitando a adesão a tal entendimento, este E. TRT editou, em 17/05/2012, a sua Súmula no. 30, *in verbis*: **SÚMULA No 30: "SANÇÃO DO ARTIGO 477, § 8o, DA CLT. Reconhecido o vínculo de emprego ou desconstituída a justa causa, impõe-se a cominação."** Mantém-se a sentença neste aspecto.

Intervalo antecedente à Jornada Extraordinária- art. 384 da CLT

A ré assevera a inconstitucionalidade do intervalo previsto no art. 384 da CLT, razão pela qual pleiteia a sua exclusão da condenação.

Sem razão.

O art. 384 da CLT foi recepcionado pela CRFB/88, segundo o TST, tendo em vista a rejeição, pelo seu Tribunal Pleno, do incidente de inconstitucionalidade do art. 384 da CLT ao fundamento de que o princípio da isonomia, segundo o qual os desiguais devem ser tratados desigualmente na medida de suas desigualdades, possibilita tratamento diferenciado às mulheres no que tange ao intervalo para descanso.

Eis a ementa:

MULHER - INTERVALO DE 15 MINUTOS ANTES DE LABOR EM SOBREJORNADA - CONSTITUCIONALIDADE DO ART. 384 DA CLT EM FACE DO ART. 5o, I, DA CF. 1. O art. 384 da CLT impõe intervalo de 15 minutos antes de se começar a prestação de horas extras pela trabalhadora mulher. Pretende-se sua não-recepção pela Constituição Federal, dada a plena igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres decantada pela Carta Política de 1988 (art. 5o, I), como conquista feminina no campo jurídico. 2. A igualdade jurídica e intelectual entre homens e mulheres não afasta a natural diferenciação fisiológica e psicológica dos sexos, não escapando ao senso comum a patente diferença de compleição física entre homens e mulheres. Analisando o art. 384 da CLT em seu

Seguro-desemprego

contexto, verifica-se que se trata de norma legal inserida no capítulo que cuida da proteção do trabalho da mulher e que, versando sobre intervalo intrajornada, possui natureza de norma afeta à medicina e segurança do trabalho, infensa à negociação coletiva, dada a sua indisponibilidade (cfr. Orientação Jurisprudencial 342 da SBDI-1 do TST). 3. O maior desgaste natural da mulher trabalhadora não foi desconsiderado pelo Constituinte de 1988, que garantiu diferentes condições para a obtenção da aposentadoria, com menos idade e tempo de contribuição previdenciária para as mulheres (CF, art. 201, § 7o, I e II). A própria diferenciação temporal da licença-maternidade e paternidade (CF, art. 7o, XVIII e XIX; ADCT, art. 10, § 1o) deixa claro que o desgaste físico efetivo é da maternidade. A praxe generalizada, ademais, é a de se postergar o gozo da licença-maternidade para depois do parto, o que leva a mulher, nos meses finais da gestação, a um desgaste físico cada vez maior, o que justifica o tratamento diferenciado em termos de jornada de trabalho e período de descanso. 4. Não é demais lembrar que as mulheres que trabalham fora do lar estão sujeitas a dupla jornada de trabalho, pois ainda realizam as atividades domésticas quando retornam à casa. Por mais que se dividam as tarefas domésticas entre o casal, o peso maior da administração da casa e da educação dos filhos acaba recaindo sobre a mulher. 5. Nesse diapasão, levando-se em consideração a máxima albergada pelo princípio da isonomia, de tratar desigualmente os desiguais na medida das suas desigualdades, ao ônus da dupla missão, familiar e profissional, que desempenha a mulher trabalhadora corresponde

o bônus da jubilação antecipada e da concessão de vantagens específicas, em função de suas circunstâncias próprias, como é o caso do intervalo de 15 minutos antes de iniciar uma jornada extraordinária, sendo de se rejeitar a pretensa inconstitucionalidade do art. 384 da CLT. Incidente de inconstitucionalidade em recurso de revista rejeitado.

(RR - 154000-83.2005.5.12.0046, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 17/11/2008, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 13/02/2009)

Desta maneira, nego provimento ao recurso interposto neste aspecto.

A reclamada aduz que não seria devido o pagamento do seguro- desemprego, considerando-se que a autora estaria em um novo contrato de trabalho. Sem razão. Reconhecido o vínculo de emprego da autora com a ré, é do empregador o ônus da entrega da "Comunicação de Dispensa", no ato da rescisão, para que o empregado demitido possa obter o benefício estatal do seguro-desemprego. A mora no fornecimento da guia de CD resulta, de maneira indiscutível, em prejuízo alimentar ao empregado, gerando perdas e danos a serem apurados em indenização.

Tem entendido, há muito tempo, o E. TRT da 1a Região, neste sentido, dando interpretação analógica ao art. 27 do Decreto-lei n.o 2.284/86, autorizada pelo art. 4o da L.I.N.D.B, conforme se depreendia já na época do "Boletim de Jurisprudência do TRT da 1a Região", maio/junho 1992, p.52. Isto se justifica pelo fato de que, descumprindo-se a exigência de ordem pública, que obstou o recebimento, pelo trabalhador que foi despedido, do benefício do seguro-desemprego, o empregador deve responder pelas consequências de sua omissão. O não fornecimento das guias do seguro-desemprego enseja o pagamento de uma indenização substitutiva e a matéria já está definida na Súmula no 389, do C. TST, que assim dispõe:

SEGURO-DESEMPREGO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. DIREITO À INDENIZAÇÃO POR NÃO LIBERAÇÃO DE GUIAS. I - Inscreve-se na competência material da Justiça do Trabalho a lide entre empregado e empregador tendo por objeto indenização pelo não fornecimento das guias do seguro-desemprego. II - O não-fornecimento pelo empregador da guia necessária para o recebimento do seguro-desemprego dá origem ao direito à indenização. Do

exposto, depreende-se que o empregador é obrigado, nas hipóteses de rescisão do contrato sem justa causa, a fornecer ao ex-empregado as guias para o recebimento do seguro-desemprego. Se o mesmo terá, ou não, direito à percepção da rubrica supramencionada, deverá ser objeto de apreciação pelo Órgão responsável, considerando-se, para tal, o que dispõe o art. 3º, da Lei no 7.998/90.

A conversão do pedido de obrigação de fazer em indenização em pecúnia encontra previsão no art. 461, § 1º, do CPC. *In casu*, o pacto laboral firmado entre as partes extinguiu-se em 07.12.2012 e o novo contrato de trabalho da autora iniciou-se em 08.04.2013, nos termos das anotações da CTPS constante de Id 4060528 - p. 2.

Sendo assim, e considerando-se que a omissão da ré em anotar o contrato de trabalho e de fornecer as guias necessárias ao requerimento do seguro-desemprego constituiu óbice à percepção do benefício na época própria, quando a reclamante encontrava-se desamparada, esta faz jus ao pagamento da indenização substitutiva, consoante entendimento consolidado na Súmula n.º 389, II, do C. TST. Nada a prover.

Dedução

A reclamada pleiteia, em caso de manutenção da sentença, a compensação dos valores percebidos pela autora quando do término do pacto laboral. Em havendo dívidas líquidas vencidas e de coisas fungíveis, será possível falar-se na adoção da compensação até o montante em que se compensarem as obrigações.

No caso dos autos, a reclamante não é devedora de qualquer importância em favor da ré, não havendo que se cogitar em compensação.

No entanto, fica autorizada a dedução dos valores já comprovadamente pagos, sob idênticos títulos, a fim de se evitar o enriquecimento sem causa. Dou provimento ao recurso da ré neste aspecto.

Da expedição de ofícios

A reclamada aduz ser indevida a expedição de ofícios à DRT, ao INSS e à CEF, por não ser esta atribuição da Justiça do Trabalho. Sem razão, eis que a autoridade

Judiciária apenas zelou pelo fiel cumprimento da lei, quanto à expedição de ofícios, diante do seu poder diretivo, independentemente de pedido expresso do autor, neste sentido.

Conclusão do recurso

Neste sentido, cite-se a seguinte Jurisprudência do TST, *in verbis*:

*AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. HORAS IN ITINERE. SUPRESSÃO POR NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. Esta Corte Trabalhista entende não ser possível que o instrumento coletivo proceda à supressão total do direito do reclamante às horas in itinere, disciplinado no artigo 58, § 2o, da CLT, por se tratar de norma cogente. 2. **EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS AOS ÓRGÃOS FISCALIZADORES. O entendimento cristalizado neste Tribunal Superior é no sentido de que a expedição de ofícios aos órgãos de fiscalização se insere na competência do Poder Judiciário, porquanto decorre do poder de direção do processo conferido ao magistrado. Precedentes. Agravo de instrumento conhecido e não provido.** (TST - AIRR: 2371- 07.2011.5.18.0201, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 07/08/2012, 8a Turma) Grifos acrescidos Nada a prover. PELO EXPOSTO, **CONHEÇO** dos recursos, e, no mérito:*

- **DOU PARCIAL PROVIMENTO** ao recurso da parte autora para determinar o pagamento das horas extras que excederam à quarta hora diária, com o adicional de 100%, nos termos do art. 20, §2o da Lei n.o 8.906/94.

- **DOU PARCIAL PROVIMENTO** ao recurso da ré para determinar que os valores já comprovadamente pagos a título de verbas rescisórias, e que sejam sob idênticos títulos, sofram a devida dedução, a fim de se evitar o enriquecimento sem causa, nos Termos da fundamentação. R\$700,00 pela reclamada. Majoro o valor da condenação para R\$35.000,00. Custas de

Em sessão realizada no dia 28 de julho de 2015, sob a presidência do Excelentíssimo Desembargador do Trabalho Marcelo Augusto Souto de Oliveira, com a presença do Ministério Público do Trabalho, na pessoa do Excelentíssimo Procurador Adriano de Alencar Saboya, e dos Excelentíssimos Desembargadores

do Trabalho Roberto Norris, Relator, e Enoque Ribeiro dos Santos, resolveu a 5ª Turma proferir a seguinte decisão: por unanimidade, **CONHECER** dos recursos, e, no mérito, **DAR PARCIAL PROVIMENTO** ao recurso da parte autora para determinar o pagamento das horas extras que excederam à quarta hora diária, com o adicional de 100%, nos termos do art. 20, §2º da Lei n.º 8.906/94 e **DAR PARCIAL PROVIMENTO** ao recurso da ré para determinar que os valores já comprovadamente pagos a título de verbas rescisórias, e que sejam sob idênticos títulos, sofram a devida dedução, a fim de se evitar o enriquecimento sem causa, nos termos da fundamentação. Majorado o valor da condenação para R\$35.000,00. Custas de R\$ 700,00 pela reclamada. Fez uso da palavra o Dr. Luciano Barros Rodrigues Gago, OAB RJ81739D, por COIMBRA E BUENO - ADVOGADOS ASSOCIADOS, e esteve presente ao julgamento o Dr. Massau José Veroneze Marques, OAB RJ117953D, por CARINA MENEZES PEREIRA.

ACORDAM os Desembargadores da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, por unanimidade, **CONHECER** dos recursos, e, no mérito, **DAR PARCIAL PROVIMENTO** ao recurso da parte autora para determinar o pagamento das horas extras que excederam à quarta hora diária, com o adicional de 100%, nos termos do art. 20, §2º da Lei n.º 8.906/94 e **DAR PARCIAL PROVIMENTO** ao recurso da ré para determinar que os valores já comprovadamente pagos a título de verbas rescisórias, e que sejam sob idênticos títulos, sofram a devida dedução, a fim de se evitar o enriquecimento sem causa, nos termos da

fundamentação. Majorado o valor da condenação para R\$35.000,00. Custas de R\$700,00 pela reclamada.

Rio de Janeiro, 28 de julho de 2015.

ROBERTO NORRIS

Relator