

Ministério da Educação – MEC Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES Diretoria de Educação a Distância – DED Universidade Aberta do Brasil – UAB Programa Nacional de Formação em Administração Pública – PNAP

INOVAÇÃO NO PODER JUDICIÁRIO: A ACESSIBILIDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL AO PROCESSO ELETRÔNICO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Alexandre da Silva Lamim

Brasília – DF 2015

Alexandre da Silva Lamim

INOVAÇÃO NO PODER JUDICIÁRIO: A ACESSIBILIDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL AO PROCESSO ELETRÔNICO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Monografia apresentada ao Departamento de Administração como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Professor Orientador: Prof. Msc. Átila Rabelo

Alexandre da Silva Lamim

INOVAÇÃO NO PODER JUDICIÁRIO: A ACESSIBILIDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL AO PROCESSO ELETRÔNICO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão da disciplina Projeto de Pesquisa em Administração da Universidade de Brasília do aluno

Alexandre da Silva Lamim

Prof^o. Msc Átila Rabelo Professor Orientador Prof.º Dr. Ronni Geraldo Gomes Amorim Professor Examinador

Brasília, junho de 2015.

AGRADECIMENTOS

A todos que me ajudaram ou, ao menos, sorriram para mim em sinal de solidariedade.

Aos meus amigos de curso, pela convivência fraterna virtual e presencial.

Aos meus pais, símbolo de amor incondicional.

À minha esposa, pela paciência nas horas subtraídas de seu convívio.

Ao meu orientador Átila Rabelo que foi capaz de me fazer seguir em frente nesta jornada.

Aos meus chefes e colegas de trabalho pela paciência e compreensão.

Aos Colegas Ângela, Gilberto, Madson, Ricardo, Rômulo e Rosane, pelas ajudas inestimadas.

Aos colegas dos TRT's da 2ª e 18ª Região pelas informações e disponibilidade para contribuir com a pesquisa.

Aos inúmeros heróis anônimos que buscam romper as barreiras da inacessibilidade e buscam a igualdade de condições entre todos.

"Disability is not inability"

Ban Ki-Moon, Secretário-Geral da ONU

"A justiça atrasada não é justiça; senão injustiça qualificada e manifesta."

Rui Barbosa

RESUMO

O presente trabalho buscou apresentar dados empíricos por meio de algumas entrevistas realizadas com gestores videntes e servidores deficientes visuais que possam contribuir para a implantação e aprimoramento dos demais ramos do judiciário na informatização do processo. Ademais, procurou-se investigar a acessibilidade no âmbito do poder judiciário trabalhista após a implantação do processo eletrônico sob a perspectiva dos gerentes e dos usuários.

A prestação jurisdicional célere e eficiente não fica restrita apenas a um conjunto de diplomas normativos. O aperfeiçoamento do Judiciário requer, também, mudanças de natureza cultural, estrutural, técnico-operacional e organizacional que estejam em sintonia com os princípios constitucionais da isonomia, da eficiência e da razoável duração do processo.

O estudo realizado se baseia em uma pesquisa qualitativa exploratória, por meio da coleta de dados documental e, principalmente, de dados colhidos pelas entrevistas semiestruturadas realizadas com gestores videntes e servidores cegos. Foram entrevistados quatro gestores das três instâncias trabalhistas e cinco servidores com deficiência visual.

O conhecimento dos métodos e técnicas administrativos, operacionais e organizacionais utilizados pela justiça do trabalho, principalmente após a entrada em vigor da Lei da informatização do processo judicial — Lei 11.419/2006. Essa lei possibilitou ao investigador analisar, comparativamente, as formas de gestão do trabalho e de pessoas, principalmente no tocante à isonomia e à acessibilidade dos servidores deficientes.

Conclui-se que a Administração Pública tem dado atenção à modernização do poder judiciário, buscando um sistema eletrônico que proporciona uma tramitação mais célere e eficiente, sem se descuidar da isonomia, usabilidade e acessibilidade de seus usuários internos e externos.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Processos julgados em relação ao Total a julgar em 2013	5
Figura 2- Julgados em Relação aos Distribuídos aos TRT´s em 20133	5
Figura 3- Resíduo por magistrado de 2ª instancia 2004-20133	6
Figura 4- Percentual de servidores, com ou sem deficiência segundo ano de Ingresso4	5
Figura 5- Percentual de servidores com e sem deficiência, segundo ramos de Justiça	45
Figura 6- Percentual de servidores segundo os tipos de deficiência, por ramos de Justiça4	6
Figura 7- Número de servidores com e sem deficiência em cargos efetivos, segundo ano de ingresso4	16
Figura 8- Número de servidores ingressados por cotas para deficientes em cargos efetivos, segundo ano de ingresso4	17

LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Classes de deficiência visual segundo CID-942
Quadro 2- Estrutura da justiça do trabalho segundo a quantidade de cargos51
Quadro 3- Percentual de Deficientes na Justiça do Trabalho em 201351
Quadro 4 - Síntese dos principais aspectos do Processo Eletrônico sob a perspectiva da acessibilidade a opinião dos entrevistados68
Quadro 5 - Tabela do PJe-JT com algumas versões, para fins de exemplo. Detalhamento dos justes e melhorias70
Quadro 6 – Tabela de convergência entre a fala dos gerentes e os documentos — Leis, Atos, Resoluções —que emonstram o cumprimento de políticas de acessibilidade e cumprimento da legislação referente ao tema72
Quadro 7 - Síntese dos principais desafios relatados pelos gerentes e sugestões de aprimoramento ao PJe-JT75

SIGLAS E ABREVIATURAS

ABNT– Associação Brasileira de Normas Técnica	ABNT-	Associação	Brasileira	de Norm	nas Técnica
---	-------	------------	------------	---------	-------------

BI - Business Inteligence

CID – Cadastro Internacional de Doenças

DJe - Diários Eletrônicos da Justiça

EC - Emenda Constitucional

e-MAG - Manual da ABNT de usabilidade e acessibilidade na web

CEJ/CJF – Centro de estudos judiciários do Conselho da Justiça Federal

CNJ - Conselho Nacional de Justiça

CF/88 – Constituição da República de 1988

CSJT - Conselho Superior da Justiça do Trabalho

ICP Brasil –Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileiras

PJe - Processo Judicial Eletrônico

OCR – (em inglês, Reconhecimento Óptico de Caracteres)

Pje-JT – Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho

PNE's – Portadores de Necessidades Especiais

TST - Tribunal Superior do Trabalho

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

UnB - Universidade de Brasília

WAI – Web accessibility Iniciative

WCAG – Web Content Accessibility Guidelines

W3C - World Wide Web Consortium

STF - Supremo Tribunal Federal

STJ - Superior Tribunal de Justiça

UAAG - User Agent Accessibility Guidelines

UAWG – User Agent Working Group

SUMÁRIO

1.	Introdução	11
1.1	Formulação do problema	14
1.2	Objetivo Geral	15
1.3	Objetivos Específicos	15
1.4	Justificativa	16
2.	Referencial Teórico	17
2.1	Conceitos pertinentes ao tema.	18
	Aspectos da legislação no tocante ao Processo Judicial Eletrônico e aos adores de necessidades especiais	25
2.3	Processo Eletrônico	26
2.4	Processo Eletrônico na Justiça do Trabalho	33
2.5	Pessoas com deficiências e Acessibilidade	38
3.	Método de Pesquisa	48
3.1	Tipo e descrição geral de Pesquisa	48
3.2	Caracterização da Organização pesquisada	50
3.3	Seleção dos participantes da Entrevista	853
3.4	Procedimento de Coleta de dados	54
3.5	Análise dos dados	56
3.6	Limitação do estudo	57
4. R	Resultados e Discussão	57

4.1 Percepção dos gestores acerca do processo eletrônico	58
4.2 Percepção dos servidores deficientes visuais acerca do Processo Eletronico	62
4.3 Análise Cruzada entre os dados obtidos por meio das entrevistas e pesquisa documental	.69
4.4 Discussão acerca dos desafios do Processo Eletrônico e sugestões de aprimoramento	75
5 Considerações Finais	77
Referências	80
Apêndice A	83
Apêndice B	84
Anexo A	85

Introdução

A República Federativa do Brasil, formada pelos Estados, Municípios e Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito. Ademais, tem como fundamentos a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (BRASIL, 2015a). Em outras palavras, o Estado no Brasil é composto por entes federativos (União, Estados Federados, Municípios e um Distrito Federal), bem como pela partição dos poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário) e pautado pelo regime democrático e sob o império da lei.

Para Masson (2013), no Estado Democrático de Direito é possível participação efetiva dos cidadãos, desde que em pleno gozo de suas atividades políticas, nas atividades estatais, inclusive fiscalizando os atos das autoridades a quem a população entregou o poder de governar. Dessa possibilidade de participação dos cidadãos, bem como da necessidade de reinvenção do Estado e de seu modelo de organização — movida por necessidades sociais, políticas e econômicas globais —, surgiu uma Administração Pública mais gerencial e pautada no ordenamento jurídico, calcada na observância à legalidade.

Em um primeiro momento, há a imposição da lei, inclusive ao governante, a fim de se combater abusos por parte dele; depois, para responder a uma crise do petróleo e do modelo vigente — modelo burocrático — estabeleceram-se padrões mais gerenciais na Administração Pública, almejando redução de gastos da máquina estatal e maximização de resultados de produtos e serviços fornecidos à sociedade.

Nesse sentido, para Abrucio (1997) foram quatro fatores sócio-econômicos que contribuíram para a crise do Estado contemporâneo. Primeiro, a crise econômica causada pelo aumento do petróleo; em seguida, a crise fiscal e a ingerência com alguns sindicatos da Grã-Bretanha — seguida pela crise e a ingovernabilidade de alguns Estados — e, finalmente, a globalização, com todas as transformações tecnológicas dos setores produtivos e financeiros, afetou profundamente o Estado.

No Brasil, segundo Matias-Pereira (2010), o ideário da reforma gerencial ocorre com a reforma do aparelho do Estado. Para o Estado Gerencial brasileiro há importância tanto para a forma clássica de *accountability* política (regras processuais, auditorias e revisão parlamentar) quanto para a *accountability* gerencial: controle por resultados contratados, pela competição controlada e pelo controle social.

Por *accountability* entende-se:

conjunto de mecanismos e procedimentos que introduzem os dirigentes governamentais a prestar contas dos resultados e ações à sociedade, garantindo-se dessa forma maior nível de transparência e a exposição das politicas públicas (MATIAS-PEREIRA, 2012, p.78).

Nesse sentido, os diversos entes da federação e os poderes da República (Executivo, Legislativo e Judiciário) iniciaram a busca no aprimoramento administrativo de suas missões e atribuições.

A Constituição Federal brasileira vigente prevê, nos artigos 92 a 126, a existência do poder judiciário com suas funções, missões e atribuições precípuas. Desse modo, como parte da Administração Pública, além de outros deveres, o poder judiciário deve seguir aos ditames dos artigos 5º, *caput* e LXXVIII e 37 que traçam os princípios da legalidade, isonomia, impessoalidade, moralidade, publicidade, celeridade e eficiência.

Observa-se que:

Art. 5°, LXXVIII. **a todos**, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a **celeridade** de sua tramitação (BRASIL, 2015).

Art. 37. A administração pública direta e indireta de **qualquer dos Poderes da União**, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de **legalidade**, **impessoalidade**, **moralidade**, **publicidade e eficiência** (BRASIL, 2015).

Nesse sentido, o legislador constituinte derivado, em dezembro de 2005, promulgou a Emenda Constitucional nº 45, conhecida como a Emenda da Reforma do Judiciário. Essa Emenda, dentre outras medidas, almeja aparelhar o poder judiciário de ferramentas gerenciais e tecnológicas a fim de se alcançar a celeridade e eficiência na satisfação das necessidades dos jurisdicionados.

Segundo Bottini (2009), a implantação de novas tecnologias na prestação jurisdicional vem ao encontro do princípio constitucional da celeridade e eficiência.

No tocante a essa reformulação e reestruturação do poder judiciário é possível destacar as diretrizes do II Pacto Republicano de Estado por um Sistema de Justiça mais Acessível, Ágil e Efetivo. Observe-se a seguinte diretriz:

Articular e sistematizar propostas de aperfeiçoamento normativo e acesso à Justiça; reafirmar e ampliar o judiciário a fim de fortalecer a proteção aos direitos humanos, a efetividade da prestação jurisdicional, o acesso universal à Justiça e também o aperfeiçoamento do Estado Democrático de Direito e das Instituições do Sistema de Justiça;

No entanto, na busca de meios tecnológicos céleres, não se deve descuidar da inclusão das pessoas com deficiência. Primeiro, por mandamento constitucional; depois, por necessidade de o Estado cumprir sua missão primordial de elaboração de políticas públicas para todos os segmentos da sociedade.

Ademais, insta salientar que a finalidade da justiça trabalhista é a pacificação social. Assim, a jurisdição laboral envolve a tutela de interesses entre trabalhadores — mão-de-obra — e empresas — donos dos meios de produção — e, portanto, dos pilares do modelo capitalista.

A inovação e inclusão são desafios do poder judiciário trabalhista, devendo ser ao mesmo tempo eficiente sem se descuidar da isonomia entre os atores sociais envolvidos.

A apresentação deste trabalho será constituída de uma pesquisa qualitativa exploratória, por meio da coleta de dados documentais e de dados colhidos pelas entrevistas semiestruturadas realizadas com gestores videntes e servidores cegos. Busca-se conhecer as técnicas e métodos administrativos, operacionais e organizacionais utilizados pela justiça do trabalho, analisando, comparativamente, as formas de gestão do trabalho e de pessoas, principalmente no tocante à isonomia e à acessibilidade dos servidores deficientes.

1.1 Formulação do problema

O alinhamento entre tecnologia e isonomia nem sempre é fácil de conciliar. Basta lembrar-se das grandes revoluções industriais ao longo da história.

O modo artesanal de produção foi substituído, em grande parte, pelas máquinas na produção de bens. Desse modo, houve uma mudança drástica nas relações de mercado, com a divisão da sociedade entre os fornecedores de mão-de-obra e os donos dos meios de produção.

Hoje, com o avanço da tecnologia, o poder judiciário trabalhista, passa por algo parecido, com a a devida proporção: o fortalecimento da tecnologia na prestação jurisdicional em detrimento dos antigos métodos e técnicas administrativos, operacionais e organizacionais.

O acesso ao processo judicial eletrônico na justiça do trabalho não pode promover qualquer exclusão. Seja uma exclusão tecnológica (insuficiência econômica para adquirir computadores e recursos informáticos, caso de algumas defensorias públicas), seja exclusão de autonomia no desempenho do trabalho pela ausência de acessibilidade e usabilidade da *Web* por determinados seguimentos da sociedade.

Por exemplo, alguns usuários da Justiça Portadores de Necessidades Especiais Visuais - cegos ou de baixa visão – (sejam magistrados, advogados ou demais usuários) viram sua autonomia laboral tolhida em face da inoperabilidade e incompatibilidade do Processo Eletrônico com ferramentas de tecnologia assistiva.

Logo, buscar uma prestação jurisdicional célere e com isonomia entre os usuários internos e externos, na busca da eficiência, com uso do Processo Eletrônico da Justiça do Trabalho, é um desafio aos novos Gestores do poder judiciário trabalhista e das demais justiças.

Surge assim, o seguinte questionamento:

Como a justiça do trabalho pode conciliar uma prestação jurisdicional de forma célere, isonômica e eficiente sem tolher a autonomia tanto dos servidores deficientes visuais no desempenho de suas atividades laborais, como dos usuários finais na busca do acesso à Justiça?

1.2 Objetivo Geral

Analisar a implantação do Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho sob o enfoque da eficiência na busca da celeridade e isonomia, principalmente, sob a perspectiva dos servidores — usuários internos — quanto de usuários externos deficientes visuais, de modo a promover um ambiente com respeito à dignidade da pessoa humana.

1.3 Objetivos Específicos

- Verificar como os desenvolvedores do Processo Eletrônico têm lidado com a questão da celeridade judicial e a isonomia dos servidores e jurisdicionados com limitações da visão.
- Investigar as principais ações normativas e administrativas desenvolvidas pela alta gerência da Corte Trabalhista (Presidência do CSJT e TST) na busca da eficácia da atividade judicial.
- Pesquisar no banco de dados quais servidores atuam como intermediários na implantação de tecnologias assistivas e de acessibilidade ao Processo eletrônico.
- Avaliar se as diretrizes internacionais de acessibilidade (Web Content Accessibility Guidelines WCAG) desenvolvidas pelo World Wide Web Consortium W3C estão sendo observadas no desenvolvimento do sistema do PJe-JT.
- Coletar dados acerca do público interno da justiça trabalhista para a adequada formatação da política de acessibilidade a ser desenvolvida pelos comitês de acessibilidade, com vistas à melhoria continua no atendimento às pessoas com deficiência.

1.4 Justificativa

A presente pesquisa busca trazer contribuições para os próximos estudos no tocante ao poder judiciário, especialmente no aspecto da tecnologia e inovação. Em outras palavras, a implantação de novas tecnologias e substituições dos modos de trabalho estão em constante mudança e, portanto, uma retroalimentação na busca da melhoria contínua das rotinas de trabalho é imprescindível à Administração Pública, nos moldes do tipo gerencial.

A organização pública TST pode se beneficiar com os dados que revelam a necessidade de adaptações buscando a compatibilidade entre algumas tecnologias assistivas e de acessibilidade ao sistema do Processo Judicial Eletrônico. Assim, a justiça laboral pode, inclusive, agir como facilitadora na implantação do Processo Eletrônico aos demais ramos — servindo como um modelo de *Benchmarking*.

Além disso, a pesquisa favorece aos Portadores de Necessidades Especiais, na medida em que, é um reforço na mudança dos valores organizacionais em busca do respeito aos Direitos Humanos. Resulta daí uma imagem positiva da Administração Pública perante a sociedade quando oferece igualdade de oportunidades e respeito a qualquer pessoa humana, distanciando-se do preconceito e da discriminação.

No mais, para o ambiente acadêmico pode subsidiar com elementos investigativos em pesquisas posteriores e mais aprofundadas acerca da temática tanto dos Direitos humanos quanto formulação de políticas públicas do Estado.

Finalmente, busca-se demonstrar que a eficiência da Administração Pública deve estar pautada no respeito às diferenças e na conscientização da sociedade. A busca de eliminação das barreiras arquitetônicas, tecnológicas, políticas, econômicas e, principalmente, comportamentais no tocante ao acesso dos deficientes é imprescindível para o fortalecimento do princípio da isonomia entre todos os cidadãos.

Referencial Teórico

Investigar temas afeitos à Administração Pública passa, quase necessariamente, por entender conceitos como estrutura e organização dos poderes e entes públicos e seus princípios constitucionais. De outro lado, ao estudar o poder judiciário, questões da eficiência, celeridade e isonomia são cruciais.

Ademais, a verificação dos modos de materialização das políticas públicas de prestação jurisdicional e de administração judiciária com celeridade e igualdade de condições dos portadores de necessidades especiais ao mercado de trabalho devese ter em mente sempre como preceitos norteadores as leis (em sentido amplo) e os princípios de respeito à Dignidade da Pessoa Humana.

O Estado como construção e evolução da sociedade passou por inúmeras mudanças ao longo do tempo — desde o Estado Absolutista com máxima do Rei Sol, Luís XIV, 'O Estado Sou Eu' até o Estado que se submete a Constituição e às leis ambas elaboradas e aprovadas pelo parlamento. Essa última forma é conhecida como Estado Democrático de Direito. No Entender de Toledo (2003), a Revolução Francesa influenciou de sobremaneira na origem do Estado Democrático de Direito.

O Estado Social Democrático de Direito tem suas raízes que remontam ao Estado de Direito instaurado a partir da Revolução Francesa, é caracterizado pela legitimidade, entendida, em sentido mais amplo, como abrangente da origem do seu pode (sic), do exercício dessa e da finalidade do Estado (TOLEDO, 2003).

Esse Estado é baseado na legalidade (em sentido amplo, englobando tanto o respeito à Lei Maior quanto as leis ordinárias, ou seja, a Constituição e legislação infraconstitucional, respectivamente) e na representação e vontade popular.

No entender da Constitucionalista Nathália Masson (2013):

O Estado Democrático de Direito permite ao cidadão, que está em pleno gozo de suas atividades políticas, participar efetivamente das atividades estatais, inclusive fiscalizando os atos das autoridades a quem a população entregou o poder de governar (MASSON, 2013, p.20).

Na República Federativa do Brasil, é possível encontrar as premissas e fundamentações constitucionais de existência desse Estado tanto no preâmbulo quanto no artigo 1º, *caput* na Constituição da República de 1988. Vejamos:

PREÂMBULO

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, **constitui-se em Estado Democrático de Direito** e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

Outro aspecto bastante relevante no Estado Democrático de Direito, especialmente no caso brasileiro, é aquele que diz respeito à separação dos poderes da República. Vejamos:

Art. 2º São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário.

Esses poderes da União integram a estrutura do Estado e devem ser independentes e harmônicos entre si. Nos termos da Constituição cada um desses poderes possui suas missões precípuas. Contudo, podem desempenhar funções dos demais poderes de maneira residual.

Cabe ao Legislativo legislar (precipuamente), porém, por expressa autorização da Constituição Federal, o Executivo pode editar Medidas Provisórias

com natureza de legislação (art. 62) e o Poder Judiciário pode estabelecer seus regimentos internos e editar Súmulas Vinculantes (espécie de lei, embora não no sentido formal).

Portanto, balizar normas gerais de observância pelos três poderes, a Constituição da República, com arrimo nos artigos 37 a 43 (Da Administração Pública) e 84, VI, "a", fixa as diretrizes primordiais de toda a estrutura da Administração Pública.

Cabe salientar que os princípios insculpidos no artigo 37 (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência) são de observação obrigatória a todos os servidores públicos, inclusive do Judiciário.

2.1 Conceitos pertinentes ao tema

Para mensurar os custos do Poder Judiciário (guardião dos Direitos, Liberdades e Garantias e, portanto, Cidadania), torna-se necessário conhecer conceitos de Gestão e Política Judiciária.

Política Judiciária – Ciência e arte que trata da constituição da justiça e procura ordenar, corrigir, e simplificar o funcionamento de seus órgãos, adotando e executadas medidas necessárias que atinjam a eficiência que a sua finalidade social exige (NUNES, 1990, p.661).

Administração da Justiça é o "exercício regular da judicatura, por meio dos órgãos do Poder Judiciário: tribunais coletivos, juízos singulares, juntamente com os auxiliares diretos da justiça. O conjunto desses órgãos" (NUNES, 1990, p.47).

Para o TESSLER (2007) a administração da justiça passa por conceitos gerenciais e não deve ser confundida com a atividade jurisdicional:

A administração da Justiça é o conjunto de posturas e procedimentos gerenciais, paralelos à atividade jurisdicional em si, que determinam uma maior ou menor qualidade na prestação jurisdicional, ela é uma forma de administração pública (TESSLER, 2007, p. 15-17).

Para Silveira (2007), "as ferramentas da ciência da administração são plenamente adaptáveis aos órgãos jurisdicionais" (SILVEIRA, 2007, p. 188). Dessa forma, ao Judiciário cabe fazer uma administração pautada na busca de cumprir aos ditames constitucionais da eficiência e do acesso à justiça com impessoalidade e isonomia. E, portanto, pode se utilizar dos conceitos e lições tanto da Política Judiciária quanto das técnicas gerenciais da Administração da Justiça.

Resulta dessas técnicas, a criação de mecanismos que avaliem o custobenefício do Judiciário brasileiro como, por exemplo, a racionalização, otimização, inovação e melhoria para a solução dos conflitos, pois assim, será mais fácil traçar os objetivos e os planos da organização interna desse órgão na busca da eficiência.

A Emenda Nº 45/2004, conhecida como a Emenda da Reforma do Judiciário, estabeleceu diretrizes para inúmeras inovações e otimizações de serviços, que vão desde a ampliação da competência de alguns ramos do judiciário (Justiça trabalhista, por exemplo), quanto a criação do Conselho Nacional da Justiça. Esse último, CNJ, tem como junção primordial "o controle da atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário e do cumprimento dos deveres funcionais dos juízes", nos termos do artigo 103-B, § 4º, da Carta da República de 1988. Observa-se que:

103-B, § 4º Compete ao Conselho **o controle da atuação administrativa** e **financeira do Poder Judiciário** e do cumprimento dos deveres funcionais dos juízes, cabendo-lhe, além de outras atribuições que lhe forem conferidas pelo Estatuto da Magistratura:

- I **zelar** pela **autonomia do Poder Judiciário** e pelo cumprimento do Estatuto da Magistratura, podendo expedir atos regulamentares, no âmbito de sua competência, ou recomendar providências;
- II zelar pela observância do art. 37 e apreciar, de ofício ou mediante provocação, **a legalidade dos atos administrativos** praticados por membros ou órgãos do Poder Judiciário, podendo desconstituí-los, revê-los ou fixar prazo para que se adotem as providências necessárias ao exato cumprimento da lei, sem prejuízo da competência do Tribunal de Contas da União;
- III receber e conhecer das reclamações contra membros ou órgãos do Poder Judiciário, inclusive contra seus serviços auxiliares, serventias e órgãos prestadores de serviços notariais e de registro que atuem por delegação do poder público ou oficializados, sem prejuízo da competência disciplinar e correicional dos tribunais, podendo avocar processos disciplinares em curso e determinar a remoção, a disponibilidade ou a aposentadoria com subsídios ou proventos proporcionais ao tempo de serviço e aplicar outras sanções administrativas, assegurada ampla defesa;

- IV representar ao Ministério Público, no caso de crime contra a administração pública ou de abuso de autoridade;
- V rever, de ofício ou mediante provocação, os processos disciplinares de juízes e membros de tribunais julgados há menos de um ano;
- VI **elaborar** semestralmente **relatório estatístico** sobre processos e sentenças prolatadas, por unidade da Federação, nos diferentes órgãos do Poder Judiciário;
- VII elaborar relatório anual, propondo as providências que julgar necessárias, sobre a situação do Poder Judiciário no País e as atividades do Conselho, o qual deve integrar mensagem do Presidente do Supremo Tribunal Federal a ser remetida ao Congresso Nacional, por ocasião da abertura da sessão legislativa.

Em Prosseguimento, cabe assinalar que o judiciário segue, além das leis formais, vários princípios. A palavra princípio vem do latim *principium* e significa início, começo ponto de partida. Valiosa lição de Carvalho (2001):

Na linguagem filosófica, o termo foi introduzido por Anaximandro com o significado de fundamento, causa. Não indica coisa, mas a razão de ser da coisa, ensina José Cretella Júnior, pois, "no âmbito da filosofia, princípio é o fundamento ou a razão para justificar por que é que as coisas são o que são". Mas como origem, ponto de partida, "princípios de uma ciência são as proposições básicas, fundamentais, típicas, que condicionam todas as estruturas subsequentes", sendo os alicerces, os fundamentos da ciência (CARVALHO, 2001, p.223).

Dada a importância do princípio, no presente trabalho, no sentido que a efetivação dos princípios da eficiência, celeridade, acesso a justiça e isonomia são máximas que devem ser atingidas o quanto antes pelo judiciário, para corroborar o defendido cabe acrescentar importante lição do Constitucionalista Celso Antônio Bandeira de Mello (1994):

Princípio é Mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondolhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico. É o conhecimento dos princípios que preside a intelecção das diferentes partes componentes do todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo (MELLO, 1994, p.230).

Os princípios fundamentais da Constituição de 1988 desempenham relevante função no texto constitucional, pois, orientam a ação dos Poderes do Estado

(Legislativo, Executivo e Judiciário), demarcando seus limites e atuação. Para Gomes Canotilho essa seria uma Constituição Dirigente, uma vez que, "da criação da lei até sua aplicação e integração, deve-se observar o conteúdo dos princípios fundamentais emanados da Constituição que condicionam e determinam o processo legislativo e a aplicação da lei" (CANOTILHO *apud* CARVALHO, 2001, p.228)

Assim, dadas às necessidades especiais dos deficientes, é possível as adaptações necessárias para se garantir a igualdade de oportunidades com os demais membros da sociedade não deficientes.

No tocante aos demais princípios, eficiência e celeridade, é possível dizer que o princípio da eficiência também norteia as organizações particulares e, portanto, faz parte da teoria geral da administração. Se debruçando sobre o tema, Chiavenato (1994) apresenta as distinções:

eficácia é uma medida normativa do alcance dos resultados, enquanto eficiência é uma medida normativa da utilização dos recursos nesse processo (...) A eficiência é uma relação entre custos e benefícios. Assim, a eficiência está voltada para a melhor maneira pela qual as coisas devem ser feitas ou executadas (métodos), a fim de que os recursos sejam aplicados da forma mais racional possível (CHIAVENATO, 1994, p. 70).

Prossegue o autor:

À medida que o administrador se preocupa em fazer corretamente as coisas, ele está se voltando para a eficiência (melhor utilização dos recursos disponíveis). Porém, quando ele utiliza estes instrumentos fornecidos por aqueles que executam para avaliar o alcance dos resultados, isto é, para verificar se as coisas bem feitas são as que realmente deveriam ser feitas, então ele está se voltando para a eficácia (alcance dos objetivos através dos recursos disponíveis) (CHIAVENATO, 1994, p. 70).

Já para Torres (2004) em uma análise mais voltada para a Administração Pública, temos que:

Eficácia: basicamente, a preocupação maior que o conceito revela se relaciona simplesmente com o atingimento dos objetivos desejados por determinada ação estatal, pouco se importando com os meios e mecanismos utilizados para atingir tais objetivos. Eficiência: aqui, mais importante que o simples alcance dos objetivos estabelecidos é deixar explícito como esses foram conseguidos. Existe claramente a preocupação com os mecanismos utilizados para obtenção do êxito da ação estatal, ou seja, é preciso buscar os meios mais econômicos e viáveis, utilizando a racionalidade econômica que busca maximizar os resultados e minimizar os custos, ou seja, fazer o melhor com menores custos, gastando com inteligência os recursos pagos pelo contribuinte (TORRES, 2004, p. 175).

Do exposto, já possível deduzir que não basta ser célere, ou seja, julgar as causas submetidas à tutelas estatal de forma rápida, é preciso julgar também equalizando celeridade com qualidade — sem erros que ensejam inúmeros outros recursos judiciais dessa decisão — e com o menor uso de recursos humanos e materiais. Ao julgar dessa forma, com racionalidade, celeridade e economia, o magistrado é efetivo.

Novamente Torres (2004) traz importante conceito, agora de efetividade:

efetividade: é o mais complexo dos três conceitos, em que a preocupação central é averiguar a real necessidade e oportunidade de determinadas ações estatais, deixando claro que setores são beneficiados e em detrimento de que outros atores sociais. Essa averiguação da necessidade e oportunidade deve ser a mais democrática, transparente e responsável possível, buscando sintonizar e sensibilizar a população para a implementação das políticas públicas. Este conceito não se relaciona estritamente com a idéia de eficiência, que tem uma conotação econômica muito forte, haja vista que nada mais impróprio para a administração pública do que fazer com eficiência o que simplesmente não precisa ser feito (TORRES, 2004, p. 175).

Desse pensamento de utilidade e real necessidade, buscando uma prestação jurisdicional célere, satisfatória e efetiva com amplo uso tecnologia que surgiram iniciativas legislativas como a Lei 13.015, Lei 11. 418, 11.419/2006 — que trata da criação do Processo Judicial Eletrônico e Lei 11.417 — que regulamenta a edição e cancelamento das Súmulas Vinculantes.

Seria possível dizer, inclusive, que a Lei do Processo Judicial Eletrônico, na busca da celeridade e eficiência, causou uma verdadeira reengenharia ou, no mínimo, uma reorganização dos métodos e organizações do trabalho, no âmbito da justiça trabalhista.

Segundo Hammer e Champy reengenharia entende-se como:

o repensar fundamental e a reestruturação radical dos processos empresariais que visam alcançar drásticas melhorias em indicadores críticos e contemporâneos de desempenho, como custos, qualidade, atendimento e velocidade. Essa definição encerra quatro palavras-chave: fundamental, radical, drástica e processos (HAMMER, M.; CHAMPY, 1994, apud CARAVANTES; PANNO; KLOECKNER, 2005, p.277)

Ainda segundo Chiavenato reengenharia implica em enxugamento das estruturas. Observa-se que:

O downsizing promove redução de níveis hierárquicos e enxugamento organizacional para reduzir as operações ao essencial (core bussiness) do negócio e transferir o acidental para terceiros que saibam fazê-lo melhor e mais barato (terceirização). O enxugamento substitui a antiga cultura baseada na desconfiança – que alimentava um contingente excessivo de comandos e controles – para uma nova cultura que incentiva a iniciativa das pessoas. O policiamento externo é substituído pelo comprometimento e autonomia das pessoas, além do investimento em treinamento para melhorar a produtividade (CHIAVENATO, 2006, p.332).

Cabe, porém, um alerta: celeridade e mudanças estruturais nas rotinas de trabalho em busca da eficiência não podem significar exclusão de determinados segmentos da sociedade ao mercado de trabalho. A Constituição Federal de 1988 é clara nesse sentido:

Vejamos os artigos constitucionais abaixo:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: **IV - promover o bem de todos**, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Ar. 5°, § 3° Os tratados e convenções internacionais sobre **direitos humanos** que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

Objetivando essa proteção em face da automação que, no Brasil, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas (ONU) foi ratificada pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo 186, de 9 de junho de 2008 e promulgada pelo Presidente da República por intermédio do Decreto 6.949, de 25 de agosto de 2009.

2.2 Aspectos da legislação no tocante ao Processo Judicial Eletrônico e aos portadores de necessidades especiais

A Constituição Federal de 1988 quando da sua promulgação já trazia alguns princípios para nortear a Administração Pública — legalidade e impessoalidade, por exemplo. Outros princípios como celeridade, acesso ao judiciário e eficiência foram acrescentados em momento posterior. Explicitamente, o da celeridade e do acesso à justiça foram incluídos em pela EC Nº 45/2004.

O artigo 5º, inciso LXXVII traz a seguinte determinação:

Art. 5°, LXXVIII a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação.

Nessa esteira, o II Pacto Republicano de Estado por um Sistema de Justiça mais Acessível, Ágil e Efetivo tem como objetivo:

Articular e sistematizar propostas de aperfeiçoamento normativo e acesso à Justiça; reafirmar e ampliar o judiciário a fim de fortalecer a proteção aos direitos humanos, a efetividade da prestação jurisdicional, o acesso universal à Justiça e também o aperfeiçoamento do Estado Democrático de Direito e das Instituições do Sistema de Justiça;

No imanente aos deficientes, temos como principais elementos normativos: a Convenção sobre os Direitos das pessoas com deficiência da Organização das Nações Unidas, ratificada pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo 186, de 9 de junho de 2008 e promulgada pelo Presidente da República, por Lei 10.098/2000, ambas regulamentadas pelo Decreto 5. 296/2004.

No âmbito da justiça, o Conselho Nacional de Justiça expediu importante Recomendação — Recomendação Nº 27 de 2009 — trata da questão da acessibilidade.

No que concerne a justiça laboral, há regulamentação do PJe pelo Tribunal Pleno por meio da Instrução Normativa nº 30/2007 e pelo Ato Conjunto TST CSJT nº

10/2010 bem como, em âmbito interno, o TST regulamentou o Processo Eletrônico por intermédio do Ato 342/2010, modificado pelos Atos SEJUD.GP 415 e 559/2010.

2.3 Processo Eletrônico

Para uma melhor compreensão do PJe-JT, convém fazer um breve histórico da *Web* e uso das Tecnologias de Informação. Assim, uma melhor compreensão do universo das Tecnologias da Informação facilita de sobremaneira a escolha do legislador para a implantação da TI como modo de se imprimir Celeridade, com transparência, nos julgamentos e Gestão Gerencial de *Business Inteligence (BI)* no poder judiciário.

Por BI (*Business Intelligence*), entende-se "ao processo de coleta, organização, análise, compartilhamento e monitoramento de informações que oferecem suporte a gestão de negócios". Para Neiverth (2007) é

o conjunto de teorias, metodologias, processos, estruturas e tecnologias que transformam uma grande quantidade de dados brutos em informação útil para tomadas de decisões estratégicas" (NEIVERTH, 2007, p.15).

Para o autor Neiverth (2007), as aplicações gerenciais passam por conceitos da administração como gestão do conhecimento e informação e, portanto, tem enfoque multidisciplinar:

O'Brien (2001 apud SILVA JUNIOR, 2006) amplia a discussão, e considera que sistemas de informações para aplicações gerenciais combinam os trabalhos teóricos: de ciência da computação, ciência da administração e pesquisa operacional com uma orientação prática para construção de sistemas e aplicações. Ainda, o autor ressalta a adoção de questões de comportamento levantadas pela sociologia, economia e psicologia. O conceito de BI em síntese, passa pelo desafio da disponibilização de ferramentas e dados, para que o nível gerencial de uma organização possa detectar tendências e tomar decisões eficientes no tempo correto. Assim, Laudon e Laudon (2001 apud SILVA JUNIOR, 2006) destacam que a revolução do conhecimento e da informação começou na virada do século XX e evolui gradativamente (NEIVERTH, 2007, p.17).

No livro *Do Papel até a Web* de Tony McKinley (1998), é possível perceber que a substituição do papel pela *Web* em vários negócios trouxe inúmeros benefícios da ordem gerencial, isto é, novas ferramentas gerenciais foram desenvolvidas desde novos processos de trabalho até novo *layout* de salas proporcionando economia de espaço físico dos escritórios.

Para o autor McKinley (1998):

Outra evolução ocorreu com as linguagens de apresentação, e o nascimento do www é atribuído a uma dessas linguagens. O protocolo de transferência de hipertexto (http, *HyperText Transfer Protocol*) apresentou recurso fantástico do "clique e vá". Lembre-se de que a Internet existe muito tempo antes do nascimento da web. Apenas era difícil passear por aí sem sólidos conhecimentos de UNIX (MCKINLEY, 1998, p.7).

Ademais, McKinley (1998) assevera que a linguagem do http possui inúmeras vantagens seja na extinção de retrabalhos (com novas digitações desnecessárias), seja na ampla utilização de hiperlinks que facilitam novos tráfegos de informações, quando necessário aprofundamento em determinado tema na página visitada.

Repentinamente, com desenvolvimento do *http*, os links de hipertexto foram incorporados aos documentos. Um usuário que estiver lendo um documento remoto pode simplesmente clicar em uma palavra ou expressão destacada e ser instantaneamente conectado a outro computador. Assim, os próprios documentos estão vinculados por links, e a conexão Global que realiza este milagre fique invisível ao usuário (MCKINLEY, 1998, p.7).

Dentre outros benefícios é possível citar que a substituição de papel por documentos digitais gera a durabilidade das informações processuais, na melhoria da distribuição do espaço das estações de trabalho e na economia em seu armazenamento, pois, alguns metros vitais podem ser "economizados" nos grandes centros urbanos.

A possibilidade de pesquisa torna os documentos eletrônicos superiores aos documentos em papel. Um recurso completo de pesquisa de texto possibilita que o usuário pesquise no documento inteiro palavra de seu interesse, e pode preencher a falha deixada pelos índices. Mesmo os mais complexos sistemas de indexação são limitados pelas metas do esquema de índice original. Além disso, o ciclo de vida limitado e o desgaste natural do papel podem ser superados, transformando-se os livros em formatos digitais. Algumas mídias óticas alegam ter 100 anos de durabilidade, como as fitas magnéticas alegaram por muito tempo. Como não temos máquinas do tempo para comprovar as alegações, os conjuntos de arquivos podem ainda ser construído com toda a confiança, com base no formato digital em que os dados estiverem codificados, qualquer que seja a mídia física. Uma vez

digital, este item eletrônico pode ser convertido para novas mídias à medida que se elas forem sendo desenvolvidos no futuro (MCKINLEY, 1998, p.10).

Outra vantagem de se usar a *web*, no lugar dos autos físicos e expedientes (memorandos, ofícios, circulares etc.), diz respeito à diminuição dos custos com papel nas empresas. Segundo o autor:

Comparadas com as alternativas eletrônicas, as informações em papel tem um custo muito mais alto para serem criadas, reproduzidas e armazenadas. Em um estudo realizado pela KPMG/ Peat Marwick que analisou a conversão do papel para documentos eletrônicos, foi estimado, de modo conservador, que a Adobe Systems economizaria 950.000 dólares por ano com uma mudança em larga escala para um novo paradigma. Por sua natureza física, o papel é limitado em distribuição pelo número de cópias geradas. O fato de que virtualmente todos os escritórios e até mesmo todos os departamentos tem uma copiadora é o legado desta limitação. Acrescente a isto as atualizações à mão feitas em documentos distribuídos anteriormente, e você terá multiplicado uma única tarefa de gerenciamento de documentos pelo número de usuários (MCKINLEY, 1998, p.4).

Contudo, o processo de virtualização e digitalização de documentos web não é isento de críticas e possui algumas desvantagens, como por exemplo, gastos com sistemas para preservar a integralidade, confiabilidade e autenticidade do documento.

Mesmo os documentos mais simples em papel contêm elementos que sempre foram problemáticos para serem representados em um monitor de computador, e ainda mais problemático para serem capturados por um scanner. Uma assinatura em uma carta é um exemplo bem básico desta riqueza que separa o papel dos documentos eletrônicos. Da mesma maneira como assinatura valida a carta, a falta da assinatura em uma reprodução pode invalidá-la também (MCKINLEY, 1998, p.7).

Surgem, dessa necessidade de garantia de autenticidade, conceitos como Certificado Digital, Instituto de Chaves Públicas (ICP), Integralidade, Confiabilidade, Criptografia e Autenticidade de documentos. Tudo para garantir o reconhecimento e autenticação do produtor do documento por uma empresa certificadora. Na implantação do processo eletrônico, a certificação digital ficou por conta da empresa pública Caixa Econômica Federal em âmbito da Justiça do Trabalho.

Nessa esteira, outros conceitos como acessibilidade digital, usabilidade, tecnologias assistivas da *web* também passam a fazer parte do vocabulário dos usuários dos sistemas judiciais.

Essa preocupação com os termos e ferramentas da rede mundial deve estar sempre presente no desenvolvimento das páginas dos sítios da Administração

Pública (Poder Executivo, Legislativo e Judiciário), dado o alcance de seus serviços a seus clientes que são toda a coletividade. Portanto, uma boa tipografia, leitura e legibilidade devem ser sempre um norte para os desenvolvedores e *webdesigners*.

No tocante a evolução da *web*, segundo Nielsen e Loranger (2007) a *web* sofreu uma mudança drástica ao longo do tempo. Desse modo, o cuidado com a legibilidade e usabilidade dos sítios, principalmente governamentais, deve ser uma constante:

A Web mudou drasticamente desde 1991 quando era uma série de documentos físicos. Nos dois primeiros anos, ela era um pequeno sistema de hipertexto apenas com texto utilizado por alguns pesquisadores, mas, em 1993, a primeira interface gráfica importante foi introduzida com o navegador mosaic (NIELSEN; LORANGER, 2007, p.84).

Para Nielsen e Loranger (2007), por exemplo, a legibilidade na web tem uma relevância bastante considerável e se o site for destinado a idosos ou deficientes deve ser colocada uma maneira fácil de ajustar o tamanho do texto.

Quanto ao tamanho da fonte, sinalizam os autores:

Ao escolher o tamanho da fonte, é melhor utilizar uma fonte maior para não descartar alguns de seus leitores. No mínimo, certifique-se de que o corpo do texto tenha pelo menos dez pontos. Texto menor reduz rapidamente a legibilidade porque letras menores simplesmente não são tão distintas, mesmo para pessoas com visão normal. Caracteres minúsculos tendem a perder suas características na tela, especialmente quando escritos em negrito ou itálico (NIELSEN; LORANGER, 2007, p.221).

Prosseguem os autores, demonstrando que a disseminação do uso da internet fez surgir novas ferramentas de celeridade de tráfego com o fito de alcançar a todos os usuários:

Quando iniciamos nossa pesquisa em 1994, os usuários residenciais acessavam a internet principalmente por meio de conexões discadas com uma velocidade de 28,8 kbps, enquanto hoje em dia a maioria dos usuários residenciais nos EUA e em muitos outros países possui conexões de banda larga com uma velocidade de alguns megabits por segundo (Mbps), (Chamamos as atuais conexões a cabo e as DSL, Digital Subscriber Lines, de 'banda larga' porque ainda não são tão rápidas quanto gostaríamos afim de oferecer uma ótima experiência de usuário. Os serviços via fibra óptica para residências disponibilizará centenas de Mbps, e aí sim poderemos falar de uma internet verdadeiramente de banda larga (NIELSEN;LORANGER, p.84).

Advertem, ainda, os autores Nielsen e Loranger (2007) que a funcionalidade deve ser priorizada em detrimento da forma do *website*:

Prefira a funcionalidade à forma. Os layouts criativos são encantadores, mas não admitem que as pessoas queiram ser constantemente estimuladas ou engajadas. Em geral, usar Web sites não é a chave para felicidade; para maioria das pessoas, é algo que eles querem usar e esquecer para voltar a brincar com seus filhos. Como não se preocupam com a tecnologia, computadores, o *website* por si só, a maioria das pessoas prefere sites que equilibram design com simplicidade. Elas apreciam sites que são esteticamente agradáveis, vai se frustram se o design for um obstáculo. Combine criatividade e usabilidade para alcançar um design harmonioso e eficiente (NIELSEN; LORANGER, 2007, p. 394).

Os autores assinalam que os sítios mais eficazes são aqueles que correspondem às expectativas dos usuários e ainda alertam:

Tentar projetar a estrutura do seu site sem o feedback dos seus clientes é um grande equivoco que pode lhe custar muito dinheiro. Independentemente do visual e grau de sofisticação do seu site, ele é inútil se não fizer sentido ao seu público-alvo. Projete para a conveniência deles, não para a sua (NIELSEN; LORANGER, 2007, p. 394).

Arrematando, os autores afirmam que se deve manter os seus usuários no centro do projeto: "Mantenha seus usuários no centro de seu projeto de design. Seja humilde. Escute-os. Eles o tornarão bem-sucedido" (NIELSEN; LORANGER, 2007, p. 395).

Na questão do processo eletrônico propriamente dito, Segundo Rulli Jr. (2007) antes mesmo da introdução da Lei 11.419/2006, já havia em nosso ordenamento pátrio autorização para determinadas práticas de atos em âmbito digital, a Lei 9.800/1999 permitiu simplesmente um sistema de transmissão de dados para a prática de atos processuais implementando o andamento, sendo o primeiro modelo legislativo a revolucionar a natureza física.

Assim, a necessidade de celeridade e ferramentas na busca dessa concretização já estava ficada até mesmo antes da Lei do Processo Eletrônico. Para Abrão (2011), celeridade é um dos pilares da sociedade moderna em que custos devem ser evitados e a prestação jurisdicional maximizada.

Não pode pairar dúvida que a busca por uma decisão em tempo real e não meramente virtual atende aos anseios da sociedade moderna e, na situação candente da economia, tudo depende da segurança jurídica em sintonia com a democracia regulamentando o perfil da Justiça (ABRÃO, 2011, p.4).

Dessa forma, medidas de enfrentamento dessa letargia foram criadas e estão em desenvolvimento. A digitalização dos autos de papel, com inúmeros

procedimentos burocráticos (desde o carimbo de numeração de folhas até certidões desnecessárias) foram eliminados.

Atualmente, sob a égide da Lei 11.419/2006, "cogita-se de um processo centrado no banco de dados, cujos documentos podem ser armazenados e escaneados" (ABRÃO, 2011, p.6).

Peças processuais e busca de um encadeamento de substabelecimentos podem ser conferidos em alguns cliques e comandos, por exemplo, como Ctrl + F ou Ctrl + L. Nesse sentido, a celeridade é visível em pequenos procedimentos que somados fazem grande diferença ao jurisdicionado.

Dessa forma, com o uso de hipertextos, *pdfs.*, processos eletrônicos com linguagem HTML e comunicação oficial via rede mundial (citações e intimações via Diários Eletrônicos da Justiça- DJe, por exemplo) abrevia-se tempo e extinguem-se procedimentos burocráticos desnecessários. Além disso,

diminuiu-se, portanto, a distância num país continental, e os operadores do direito poderão fazer chegar ao jogador suas pretensões e, mais do que isso, os magistrados não precisarão ficar restritos aos gabinetes de trabalho, pois em qualquer local terão condições de recebimentos das mensagens e sobre elas poderão emitir juízes valorativos (ABRÃO, 2011, p.6).

Desse modo, institutos jurídicos como a carga dos autos físicos fora da secretaria foram extintos, pois, o acesso ao processo eletrônico possibilita o acesso simultâneo tanto de procuradores do trabalho, como de advogados e principalmente de juízes o que gera uma agilização ao andamento do feito.

Segundo Guasque e Freitas (2013), o presidente da comissão de tecnologia da informação do Conselho da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) afirmou não existir nenhum país no mundo que tenha implantado o processo na amplitude que está sendo proposto no Brasil. Por exemplo, na Espanha há processo eletrônico administrativo de competência tributária; em Portugal, apenas para alguns atos processuais; na Suíça, somente no Centro de Mediação de Conflitos e, finalmente, nos Estados Unidos da América, onde existe o sistema PACER, apenas existe processo eletrônico na Justiça Federal (GUASQUE; FREITAS, 2013 apud YPARRAGUIRRE, 2014, p.2).

Yparraguirre (2014) aduz que em 2006, a Lei 11.280/2006 acrescentou um parágrafo ao artigo 154 do Código de Processo Civil brasileiro, assegurando a prática

e comunicação oficial de atos processais por meios eletrônicos, desde que atendidos os requisitos de autenticidade e autoria, integridade, validade jurídica e de interoperalidade da infraestrutura de Chaves Públicas Brasileiras - ICP Brasil.

Cabe, no entanto, assinalar que tão importante quanto a celeridade do processo eletrônico está a questão da sustentabilidade entre ferramentas e operadores, isto é, a preocupação com os operadores do sistema, seja ele magistrado ou servidor, deve ser constante por parte dos Gestores dos Tribunais.

No tocante a ergonomia e saúde dos operadores do no sistema, Yparraguirre (2014) traz importante informação do congresso de saúde do Poder Judiciário. No Congresso de Saúde do Poder Judiciário realizado pelo Centro de estudos judiciários do Conselho da Justiça Federal (CEJ/CJF) e pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ) em novembro de 2013, o tema de ergonomia foi abordado. Uma especialista em Psicologia Social e do Trabalho apresentou um conceito de ergonomia, em que leva em consideração as evoluções tecnológicas e os fatores externos que causam impacto ao trabalhador no seu dia a dia. Essa estudiosa assinalou que é preciso saber quem é o trabalhador para promover políticas que atendam as necessidades dele e da organização da qual ele pertence.

Em reunião do Comitê Gestor de Planejamento Estratégico da Justiça Federal, realizada nos dias 26 e 27 de março de 2014, como preparação para o VIII Encontro Nacional do Judiciário, foram debatidos os desafios para o período (2015 a 2020). "Dentre os desafios, a Juíza Federal Kelly Costa assinalou os temas: "Melhoria da gestão de pessoas", " A melhoria da infraestrutura e governança de tecnologia da informação", "A melhoria da gestão de custos" e "A instituição da governança judiciária".

Essa magistrada, Kelly Costa, em sua fala final, ponderou:

Estamos preocupados com a saúde de nossos servidores e magistrados, no âmbito de toda a Justiça Federal. Infelizmente, ainda não temos uma política constante em torno da realização de exames periódicos de saúde para servidores e magistrados e, embora seja prática comum no STJ, essa priorização no âmbito dos TRF's ainda não existe (YPARRAGUIRRE, 2014, p.19).

Finalizando seu artigo, em conclusão, Ivany Yparraguirre (2014) pontua:

Qualidade, segundo os conceitos contemporâneos reconhecidos pela academia e pelas práticas organizacionais de mercado, representa a sustentabilidade, segundo paradigmas que permitam resultados efetivos ao PJe. Para tantas pesquisas de campo devem ser desenvolvidas afim de se conhecer melhor, nos vários estados do Brasil onde o PJe for implantado, as oportunidades de melhoria quanto o aproveitamento do conhecimento de ergonomia na implantação do PJe (YPARRAGUIRRE,2014, p.20).

Nesse mesmo sentido, preocupação com os servidores do judiciário trabalhista, que o TST tem desenvolvido palestras de qualidade de vida bem como desenvolvendo ferramentas tecnológicas junto à divisão médica para monitorar mudanças negativas na saúde do servidor a fim de formular medidas de prevenção e combate às doenças ocupacionais.

2.4 Processo Eletrônico na Justiça do Trabalho

No âmbito da justiça trabalhista, a Lei 11.419/2006, que trata da informatização do processo judicial, foi regulamentada pelo Tribunal Pleno por meio da Instrução Normativa nº 30/2007 e pelo Ato Conjunto TST CSJT nº 10/2010, regulamentando a transmissão de peças processuais, por meio eletrônico, entre os TRTs e o TST.

Em âmbito interno, o TST regulamentou o Processo Eletrônico por intermédio do Ato 342/2010, modificado pelos Atos SEJUD.GP 415 e 559/2010. Da análise das regulamentações expostas, é possível perceber que o processo eletrônico na justiça do trabalho passou por duas fases distintas: primeiro, a digitalização de autos físicos do acervo por intermédio de escaneamento por servidores e de uma associação de Portadores de Necessidades Especiais auditivos; depois, pelo desenvolvimento do Pje-JT em linguagem totalmente *html* e *http*.

Na primeira fase de implantação houve a conversão de papel em pdfs que receberam tratamento de *OCR* (Reconhecimento Óptico de Caracteres) e ficou conhecido com Processo Eletrônico, apenas; na segunda etapa, implantado, por ora,

nas 1ª e 2ª instâncias, o PJe-JT é fruto de uma filosofia de modernização e aparelhamento das varas e Tribunais Regionais do Trabalho. No PJe-JT, os procedimentos processuais já nascem na linguagem da web desde a intimação inicial até a publicação de sentença e acórdãos nos DJe - Diários Eletrônicos da Justiça do trabalho. Inclusive, na 2ª fase, alguns procedimentos cartorários desaparecem, pois, rotinas costumeiras não são mais necessárias, por exemplo, abertura de volumes de processos, numeração de páginas, aposição de carimbos atestando página em branco no verso etc.

Essa extinção de rotinas burocráticas por si já traz uma celeridade desejável, acervo tendo vista 0 volumoso instância máxima trabalhista. em na Exemplificativamente, inúmeras petições que chegavam diariamente ao Tribunal Superior do Trabalho requerendo pedido de vista e carga fora do cartório também não são apresentadas (salvo, um ou outro caso excepcional), pois o processo está simultaneamente disponível às partes a qualquer horário na rede mundial dos computadores.

Para ter uma ideia do número de demandas e respectivos julgamentos, o CNJ, em 2013, fez o Censo do Judiciário. A justiça do trabalho, pioneira na implantação do Processo Eletrônico alcançou os dados abaixo.

Segundo levantamento do CNJ, foram julgados, no TST, em 20013, 253.547 processos, 7,9% a mais que em 2012 e 53,07% do total a julgar. Cada Ministro julgou, em média, por ano, 9.391 processos e, por mês, 939. Do total de julgados, 150.138, 59,22% foram Agravos de Instrumento em Recurso de Revista e 52.847, 20,84% foram Recursos de Revista. Foram julgados 6 Dissídios Coletivos.

Os Órgãos Judicantes do TST realizaram 407 sessões de julgamento no ano; em média, 41 sessões por mês. A média de processos julgados por sessão foi de 483 processos.

Nos TRTs, foram julgados 795.81 processos, 77,55% do total a julgar. A produtividade teve aumento de 1,82% em relação a 2012. Cada Desembargador julgou, em média, por ano, 1582 processos e, por mês, 132. Foram julgados 379 Dissídios Coletivos.

Nas varas, tiveram solução, na fase de conhecimento 2.236.598 processos, 2,71% a mais que em 2012 e 62,86% do total a julgar. Desse quantitativo, 605.604, 27,07% foram processos de rito sumaríssimo. E, finalmente, cada Juiz solucionou, em média, na Fase de Conhecimento, por ano, 759 feitos e, por mês, 63 processos.

Alguns dados estatísticos extraídos do Censo do Judiciário (2013):

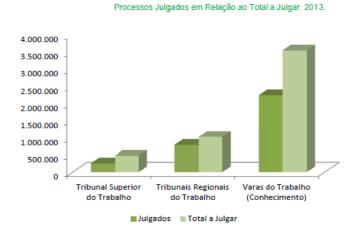


Figura 1: Processos julgados em relação ao Total a julgar em 2013 Fonte: Censo do CNJ, 2013

Tabela 3.9.2.2. Julgados em Relação aos Distribuídos. TRTs. 2013.

TRT	Julgados	Distribuídos	Julgados Distribuídos (%)	
1ª - RJ	81.714	79.409	102,90	
2ª - SP	134.735	140.559	95,86	
3ª - MG	90.754	89.609	101,28	
4ª - RS	68.736	73.440	93,59	
5 ^a - BA	46.757	48.338	96,73	
6ª - PE	24.014	22.619	106,17	
7a - CE	9.726	12.338	78,83	
8ª - PA e AP	13.072	13.285	98,40	
9a - PR	49.909	50.523	98,78	
10a - DF e TO	16.811	19.787	84,96	
11 ^a - AM e RR	9.374	8.343	112,36	
12ª - SC	25.771	26.764	96,29	
13 ^a - PB	10.446	11.845	88,19	
14ª - RO e AC	6.727	6.634	101,40	
15a - Campinas/SP	121.242	117.017	103,61	
16 ^a - MA	6.596	9.710	67,93	
17 ^a - ES	18.151	16.379	110,82	
18 ^a - GO	13.941	16.450	84,75	
19 ^a - AL	4.959	4.976	99,66	
20 ^a - SE	6.772	4.776	141,79	
21 ^a - RN	9.517	9.078	104,84	
22ª - PI	8.488	10.266	82,68	
23 ^a - MT	8.806	10.851	81,15	
24ª - MS	8.813	9.095	96,90	
Total	795.831	812.091	98,00	
Nota: Distribuídos incluem os Recursos Internos recebidos pelos Desembargadores.				

Foram julgados 98% dos distribuídos.

Figura 2: Julgados em Relação aos Distribuídos aos TRTs em 2013

Fonte: Censo do CNJ, 2013

Um dos pontos críticos no poder judiciário diz respeito aos resíduos de processo. Primeiro porque são os processos que permanecem no acervo do magistrado devido a complexidade da causa; depois, porque a cada ano que passa torna-se cada vez mais antigo, o que denota uma imagem negativa perante a sociedade (morosidade da justiça) que não entende a complexidade fática e jurídica envolvida na demanda (algumas vezes, por exemplo, avindas da carência de legislação para o caso concreto).



Figura 3: Resíduo por magistrado de 2ª instancia 2004-2013 Fonte: Censo do CNJ, 2013

Para entender o que é resíduo, temos que recorrer ao conceito do fornecido pelo censo:

resíduo corresponde ao saldo de processos pendentes de julgamento do ano de referência. Para as varas do trabalho, na fase de conhecimento, corresponde ao saldo de ações originárias pendentes de julgamento em dezembro do ano em referência. Na fase de execução, correspondem aos processos pendentes de execução, incluídos os processos m arquivo provisório.

Cabe ressaltar, no entanto, analisando o gráfico de forma ampla, tem havido redução do acervo dos magistrados trabalhistas. É verdade, porém, verificar uma elevação do número de processos em 2011 — decorrente da crise mundial de 2011 que aumentou o nível de desemprego no mundo —, contudo, os resíduos dos processos, se comparado o ano de 2004, está em declínio desde a implantação do Processo Eletrônico.

Outro fenômeno que vem se intensificando, com a implantação do PJe, é o incentivo ao teletrabalho — modalidade de trabalho em que a presença física do servidor ou trabalhador é dispensada ou mitigada. Nessa modalidade de trabalho é

possível encontrar inúmeras vantagens, tanto à organização quanto ao trabalhador que podem montar seus horários laborais com mais flexibilidade.

No tocante a vantagem à organização, é perceptível a economia de recursos — água, luz, telefone e, também, material de expediente como papel, cartuchos de impressoras etc.

No que concerne à qualidade de vida do servidor, houve redução de custos com locomoção, alimentação, possibilidade de acompanhamento da vida escolar de seus filhos etc.

Nessa era de mudanças nos processos de trabalho e reengenharia alguns desafios começam a surgir e se agravarem, por exemplo, o dilema de admissão de todos os estudantes aptos ao mercado de trabalho e as adaptações necessárias para o uso dessas novas tecnologias.

No entanto, apesar dessas facilidades aparentes há possibilidade de exclusão — o que é contra os princípios democráticos da nossa Carta Maior. A primeira exclusão é da ordem digital e tecnológica aos hipossuficientes; a segunda, da exclusão dos deficientes visuais pela incompatibilidade de certos sistemas de tecnologia assistiva com outros desenvolvidos para automatizar o trabalho.

Em outras palavras, a inclusão digital deve ser equalizada em todas as camadas da sociedade — Defensorias públicas, locais de difícil acesso à internet etc.—, sob pena de tratar de maneira desigual e deixar sem acesso a justiça àqueles que não possuírem recursos tecnológicos.

De outro lado, há de se promover, necessariamente, tecnologias de acessibilidade e usabilidade aos Portadores de Necessidades Especiais ao Processo Eletrônico sob pena de se ver o Judiciário cometer violações na ordem Constitucional e infraconstitucional contra os Direitos Humanos, por exemplo, embaraços a Dignidade da Pessoa Humana, Proteção ao Trabalho, Isonomia etc. No entender de Flávia Maria de Paiva, "a acessibilidade ao meio físico promove a inclusão, a equiparação de oportunidades e o exercício da cidadania para todas as pessoas" (RESENDE, 2008, p.49).

Seguindo do mesmo entendimento, Resende (2008) leciona:

(...) será consequência do efetivo acesso à justiça a existência de adaptações ao meio físico, aos demais recursos, inclusive adaptações

processuais para o exercício do direito de ação, do direito de ampla defesa e da plena participação em todas as etapas do processo, mesmo aquelas que antecedem o procedimento judicial propriamente dito, como investigações e outras etapas preliminares (RESENDE, 2008, p.60)

No entender do Dr. Luiz Gustavo Simões, "não há normatização atinente a acessibilidade nos processos eletrônicos ou nos meios oficiais de publicações em meio físico ou eletrônico" (FERRAZ et al., 2012, p. 297).

Na Carta de Princípios do Exmo. Desembargador Ricardo Tadeu (2013) intitulada Acessibilidade como fator de concretude e aperfeiçoamento dos direitos humanos temos:

Diante da constatação por parte de quase 2000 advogados com deficiência visual inscritos na OAB, e de incontáveis servidores e usuários de que o sistema PJe é inacessível, - hostil mesmo a qualquer ferramenta assistiva faz-se mister a adoção urgente de soluções intrínsecas ao sistema, às quais não são onerosas e tampouco acarretam dificuldades insuperáveis de implantação. Vale finalmente reiterar, que a acessibilização do sistema PJe não implica custos para a administração, tendo em vista tratar-se da adoção de meras normas de desenvolvimento. Tornar um sistema acessível não requer a aquisição de software ou qualquer outra ferramenta, basta seguir as diretrizes internacionais de acessibilidade (Web Content Accessibility Guidelines - WCAG), desenvolvidas pelo World Wide Web Consortium - W3C, um consórcio multinacional de empresas que elaborou um conjunto de normas de desenvolvimento Web (TADEU, 2013, p.3).

Na busca de atender a recomendação do CNJ e o ordenamento pátrio, nessa inserção dos deficientes ao Pje-JT que o Conselho Superior da Justiça do Trabalho instituiu uma Comissão de Acessibilidade por meio dos Atos 364/2013, 154/2014 e 58/2015 do CSJT.

2.5 Pessoas com deficiências e Acessibilidade

No Brasil, segundo dados do IBGE (2010), temos 45,6 milhões de brasileiros que declaram possuir alguma deficiência (23,9%) de uma população total estimada em 191 milhões de brasileiros. Desses 45,6 milhões, 17,7 milhões afirmaram ter

deficiência severa (6,7% dos brasileiros), com preponderância da deficiência visual severa (3,5%), depois deficiência motora (2,3%) e (1,1%) deficiência auditiva (IBGE, acesso em 2015).

A classificação dos deficientes pode ser encontrada, no Brasil, no artigo 5º, § 1º, I e II, do Decreto Federal Nº 5.296/2004:

- I pessoa portadora de deficiência, além daquelas previstas na Lei nº10.690, de 16 de junho de 2003, a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias:
- a) deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;
- b) deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas freqüências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;
- c) 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 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;
- d) deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:
 - 1. comunicação;
 - 2. cuidado pessoal;
 - 3. habilidades sociais;
 - 4. utilização dos recursos da comunidade;
 - 5. saúde e segurança;
 - 6. habilidades acadêmicas;
 - 7. lazer; e
 - 8. trabalho;
 - e) deficiência múltipla associação de duas ou mais deficiências; e
- II pessoa com mobilidade reduzida, aquela que, não se enquadrando no conceito de pessoa portadora de deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção (BRASIL, 2015)

Para fins de recorte metodológico e exiguidade do tempo da pesquisa, fez-se a opção de abordagem pelo estudo dos deficientes visuais.

O Decreto Federal Nº 6.949/2009 estabelece que o conceito de deficiência passa por uma evolução:

deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

Além disso, assinala o Decreto que:

O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente. Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015)

Na esteira de Sidney Madruga (2013), cujo trabalho é pioneiro no tocante às ações afirmativas na ótica dos direitos humanos das pessoas com deficiência na doutrina nacional, compartilho de mesmo entendimento:

No cenário mundial os direitos humanos ocupam lugar de destaque nas sociedades ocidentais, erigidos como dogmas nas construções dos estados e documentos internacionais. A ideia de direitos humanos baseados na dignidade da pessoa humana em contraposição aos abusos e arbítrios do Estado, ou mesmo como baliza aos poderes estatais quase ilimitados, é uma constante ao largo da história das civilizações, cuja internacionalização se materializa com o fim das brutalidades e atrocidades produzidas com a Segunda Grande Guerra e, logo depois, com o surgimento da liga das nações. Necessária uma nova visão de direitos humanos que não aquela de caráter tradicional e hegemônico, centrado no positivismo abraçado pelas modernas declarações de direito, mas insuficiente garantir os direitos humanos daqueles explorados e submetidos às mais variadas formas de exclusão. Uma prática de direitos humanos que levem em consideração critérios universais, como os de igualdade e liberdade, e que respeite as diferenças plurais de indivíduos e grupos (MADRUGA, 2013, p. 17-18).

Arrematando, o autor, sugere que ações afirmativas são importantes passos na inserção dos deficientes ao mercado de trabalho e na queda de barreiras discriminatórias:

Iniciativas voltadas às pessoas com deficiência, lastreadas atualmente no modelo social (em sobreposição ao modelo médico), que se baseiam nos direitos humanos e na pessoa como sujeito de direitos, devem ir muito além da luta contra a discriminação. Há que se ir adiante das barreiras às condutas antidiscriminatórias, por intermédio da utilização de instrumentos mais efetivos de direitos humanos, como é o caso das ações afirmativas (MADRUGA, 2013, p.18-19).

Assim, a importância da Lei de acessibilidade — Lei 10.098/2000 — não como mera norma vazia sem aplicação das diretrizes por ela instituídas, mas com efetiva implantação das políticas públicas e medidas por elas assinaladas.

Para a pesquisa, opta-se por uma abordagem da deficiência visual com enfoque nos servidores do judiciário e demais usuários do PJe. Antes, alguns conceitos gerais a respeito da deficiência visual e as tecnologias assistivas e de acessibilidade são necessários para, posteriormente, fazer a abordagem tendo em vista os servidores Deficientes do judiciário trabalhista.

No tocante a Tecnologia Assistiva, segundo a NBR 9050:2004, é "um conjunto de técnicas, aparelhos, instrumentos, produtos e procedimentos que visam auxiliar a mobilidade, percepção e utilização do meio ambiente e dos elementos por pessoas com deficiência" (ABNT, 2004).

Segundo Bersch (2008), a tecnologia assistiva proporciona às pessoas com deficiência uma maior independência, qualidade de vida, e inclusão social, por intermédio da ampliação da comunicação, controle de ambiente, mobilidade e habilidades de aprendizado e trabalho.

Não há como compreender as limitações de visão, sem compreender a questão da acuidade. Portanto, destaca-se quadro, tanto na metodologia de *Snellen* quanto na decimal, com os graus de acuidade visual.

Classificação (CID-9)	Acuidade Visual de Snellen	Acuidade Visual Decimal	Auxílios		
Visão Normal	20/12 a 20/25	1,5 a 0,8	Bifocais comuns		
Próximo ao normal	20/30 a 20/60	0,6 a 0,3	Bifocais mais fortesLupas de baixo poder		
Baixa visão profunda	20/500 a 20/1000	0,04 a 0,02	 Lupa montada telescópio Magnificação vídeo Bengala Treinamento orientação/mobilidade 		

Próximo a cegueira	20/1200 a 20/2500	0,015 a 0,008	 Magnificação vídeo, livros falados, Braille Aparelhos de saída de voz Softwares com sintetizadores de voz Bengala Treinamento orientação/mobilidade
Cegueira total	Sem projeção de luz	Sem projeção de luz	 Magnificação vídeo, livros falados, braile Aparelhos de saída de voz Softwares com sintetizadores de voz Bengala Treinamento orientação/mobilidade

Quadro 1- Classes de deficiência visual segundo CID-9

Fonte: (Alves, 2008, p.20)

Leal e Nunes (2008) destacam que os deficientes não usam mouse. Os recursos utilizados pelas pessoas cegas para interagirem com os sistemas computacionais são: software leitor de telam navegador textual e navegador com voz.

Segundo Oliveira Jr. (2013), Raymond Kurzweil, aluno do *Massachusetts Institute of Technology*, criou o primeiro software leitor de tela, 1976. Ele apresentou o primeiro sistema de reconhecimento óptico de caracteres, o qual reconhecia texto escrito em quaisquer fontes, pois até então, os digitalizadores apenas conseguiam ler textos escritos oriundos de um determinado conjunto de fontes.

Com o avanço da tecnologia, surgiram outros ledores de tela O JAWS, desenvolvido pela empresa norte-americana *Freedom Scientific,* foi criado em 1989 para o sistema operacional MS-DOS por Ted Henter, ex-corredor de moto, que perdeu a visão num acidente em 1978 (HISTÓRIA, 2011 *apud* OLIVEIRA Jr.2013).

Oliveira Jr. (2013) destaca inúmeras vantagens no uso do JAWS que vão desde a instalação (auxiliada por voz) até o acesso a determinados programas que não são acessíveis por outros ledores de tela.

Algumas características do leitor de telas JAWS são: sintetizador de voz próprio chamado Eloquency, síntese de voz em diversos idiomas inclusive português entre outras (SONZA, 2003). Uma característica de destaque do JAWS é sua instalação verbalizada, ou seja, o software fala desde o princípio do processo de instalação, fazendo com que a pessoa com deficiência visual possa instalar o programa (POLETTO, 2009). Outra vantagem é que a velocidade de leitura pode ser ajustável conforme o nivel de cada usuário, permitindo assim agilidade e rapidez nos casos de usuários experientes (POLETTO, 2009). Uma das grandes vantagens do JAWS, de acordo com

alguns usuários, é o fato dele simular o mouse por meio do teclado (o botão esquerdo é acionado por meio da tecla barra (/) e o botão direito, através do asterisco (*), ambos do teclado numérico), possibilitando o acesso a programas que, anteriormente, eram difíceis ou mesmo impossíveis com outros softwares leitores de tela (OLIVEIRA Jr., 2013, p.25).

Outra questão bastante relevante no que concerne a acessibilidade digital são as normas e padronizações internacionais de usabilidade. Os principais guias são o *User Agent Accessibility Guidelines (UAAG) que* foi elaborado pelo User Agent Accessibility Guidelines Working Group (UAWG) que em português significa grupo de trabalho das diretrizes de acessibilidade de agente de usuário e *o Web Content Accessibility Guidelines (WCAG)*, o último formulado pelo *World Wide Web Consortium (W3C)*.

O primeiro, UAAG, possui 12 diretrizes:

- 1. Suportar a independência de recursos de entrada e saída;
- 2. Assegurar o acesso de usuário a todo o conteúdo;
- 3. Disponibilizar configuração para que o usuário possa desabilitar renderização que possa reduzir acessibilidade de algum conteúdo;
- 4. Assegurar controle do usuário sob a renderização;
- 5. Assegurar o controle do usuário sob o comportamento da interface de usuário;
- 6. Implementar interfaces de programação de aplicações interoperáveis;
- 7. Observar convenções de ambiente operacional;
- 8. Implementar especificações que beneficiem acessibilidade;
- 9. Prover mecanismos de navegação;
- 10. Prover informações para orientar o usuário;
- 11. Permitir configuração e customização;
- 12. Prover ajuda e documentação de agente de usuário acessíveis.

Além do próprio UAAG, há documentos que o apoiam como perguntas mais frequentes, relatórios de execução, diretrizes técnicas de aplicação do UAAG e suítes de teste.

No entender de Carina Mari (2011), em um esforço de fomentar o grau de usabilidade e acessibilidade na web que a W3C criou a WAI (web accessibility Iniciative), estabelecendo normas por meio de recomendações para a acessibilidade do conteúdo web (WCAG). Esses documentos serviram de fundamento para a legislação de diversos países, inclusive no Brasil. A ABNT, por meio de um comitê, comparando as mais diversas normas de acessibilidade de vários países e também pela analise das recomendações propostas pelo W3C, criou o Modelo de

Acessibilidade Brasileiro (e-MAG) visando facilitar o processo de padronização de sites acessíveis (MARI, 2011, p.26)

Desse modo, conclui-se que a independência dos deficientes passa necessariamente pelas ferramentas de acessibilidade e usabilidade digital, pois, permite a participação de todos nas atividades cotidianas, cada vez mais baseadas na rede mundial de computadores.

Segundo Roberto Bolonhini Junior:

Entretanto, a maior dificuldade encontrada pelo cego refere-se a sua profissionalização e consequente integração no mercado de trabalho. O problema inicia-se na escola, seja pública ou particular, onde o despreparo didático-pedagógico dos professores e a falta de materiais dificultam a inclusão do deficiente no contexto escolar, causando dificuldade no aprendizado. Posteriormente, se formado, o deficiente visual não consegue ingressar no mercado de trabalho por causa do preconceito presente em muitas empresas, que acaba sendo uma frustração, pois, embora seja intelectualizado, ele observa seu diploma dependurado na parede (BOLONHINI JR., 2010, p.7).

O Estado deve sempre promover políticas públicas de inclusão objetivando dar o máximo de autonomia às pessoas com deficiência. A reserva de vagas em concursos públicos é um primeiro passo nessa inclusão, ou seja, garantidas a autonomia e ferramentas adequadas, o percentual de servidores públicos com deficiência na Administração Pública deve ser maior, pois, esses servidores são tão produtivos e eficientes quanto os demais.

Alguns dados segundo último levantamento realizado, CNJ (2013), a respeito de deficiência no Poder Judiciário:

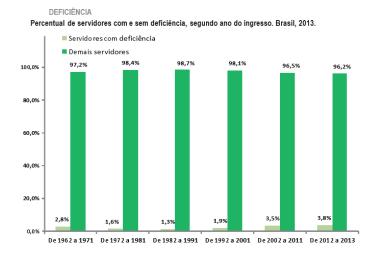


Figura 4: Percentual de servidores com e sem deficiência, segundo ano de ingresso. Fonte: Censo do CNJ, 2013.

Percentual de servidores com e sem deficiência, segundo ramos de Justiça. Brasil, 2013.

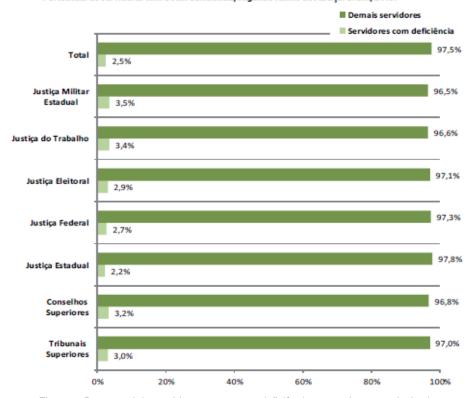


Figura 5: Percentual de servidores com e sem deficiência, segundo ramos de Justiça. Fonte: Censo do CNJ, 2013.

Percentual de servidores segundo tipos de deficiência, por ramos de Justiça. Brasil, 2013. Visual Auditiva Tribunais Superiores 21,0% 41,9% Conselhos Superiores 50,0% Justiça Estadual 57,8% Justica do Trabalho 58,0% Justiça Federal Justiça Eleitoral Justiça Militar Estadual 6,3% 75,0% 10% 20% 30% 40% 50% 80%

Figura 6: Percentual de servidores segundo os tipos de deficiência, por ramos de Justiça. Fonte: Censo do CNJ, 2013.

Número de servidores com e sem deficiência em cargos efetivos, segundo ano de ingresso. Brasil, 2013.

Figura 7: Número de servidores com e sem deficiência em cargos efetivos, segundo ano de ingresso. Fonte: Censo do CNJ, 2013.

Por derradeiro, o alerta de Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2004) é pertinente, sinteticamente, temos que:

emoções de ansiedade e estresse colocam em risco a médio e longo prazos tanto a saúde do trabalhador e da própria organização (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS,2004, p.60).

Assim, o processo e informatização do Judiciário e a celeridade dela decorrente pode causar inúmeros transtornos na Saúde Mental dos Servidores — Portadores de Necessidades Especiais ou não, — se não for tomado o devido cuidado na prevenção desses transtornos.

As Leis de cotas para deficientes é um importante avanço na inclusão desses servidores no mercado de trabalho e no serviço público é medida imprescindível na medida em que garante a isonomia preconizada pela Constituição Federal de 1988.

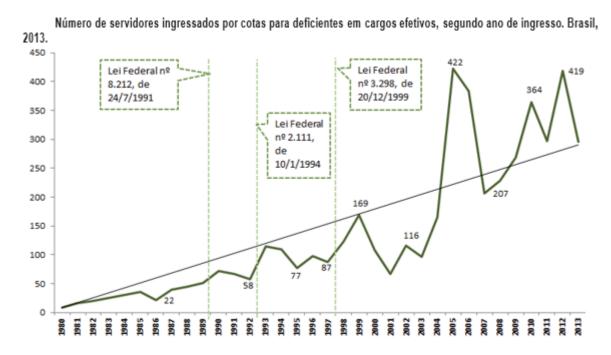


Figura 8: Número de servidores ingressados por cotas para deficientes em cargos efetivos, segundo ano de ingresso. Fonte: Censo do CNJ, 2013.

Portanto, estudo pormenorizado dos Decretos, Leis e dados estatísticos, que trata do tema Deficiência, contribui para a construção de novos paradigmas na sociedade na busca da eliminação das barreiras arquitetônicas, tecnológicas, políticas, econômicas e comportamentais.

Método de Pesquisa

Na esteira de Sampieri, Collado e Lucio (2006), as diretrizes da pesquisa passam por crivos. Esses crivos são conveniência, relevância social, implicações práticas, valor teórico e da utilidade metodológica.

Por conveniência entende-se Para que serve a pesquisa?; relevância diz respeito ao alcance social (quem se beneficiará com os resultados da pesquisa? De que modo?); implicações práticas: a pesquisa ajudará a resolver algum problema real?; valor teórico: com a pesquisa, alguma brecha de conhecimento será preenchida? Podem surgir ideias, recomendações ou hipóteses para estudos futuros? A informação obtida pode servir para comentar, desenvolver ou apoiar uma teoria?; e, por último, utilidade metodológica. Pode ajudar a mesclar ambos os enfoques quantitativo e qualitativo e enriquecer a busca do conhecimento? A pesquisa pode ajudar a criar novos instrumentos para coletar ou analisar dados? Ajuda a definir conceito, ambiente, contexto variável ou relação entre variáveis? (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2006, p.40).

Busca-se, portanto, contribuir de alguma forma com estudos futuros na questão da acessibilidade e reforço no respeito ao principio da dignidade da pessoa humana.

3.1 Tipo e descrição geral da pesquisa

A pesquisa será do tipo exploratório, qualitativa, e as técnicas usadas serão pesquisa documental, realização de entrevistas e coleta de dados conforme roteiro de perguntas encaminhadas por *e-mail*.

Segundo Gil (1991):

Este tipo de pesquisa é realizado especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado e torna-se difícil sobre ele formular hipóteses precisas e operacionalizáveis. O produto final deste processo é um problema mais esclarecido, passível de investigação mediante procedimentos sistematizados (GIL, 1991, p. 36).

Para Sampieri, Collado e Lucio (2006), o enfoque qualitativo "utiliza coleta de dados sem medição numérica para descobrir ou aperfeiçoar questões de pesquisa e pode ou não provar hipóteses em seu processo de interpretação" (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, p.10).

Neuman (1994) sintetiza as principais atividades do pesquisador qualitativo com os seguintes comentários:

- Ele observa eventos ordinários e atividades cotidianas tais como ocorrem em seus ambientes naturais, além de qualquer acontecimento comum.
- Está diretamente envolvido com as pessoas que são estudadas e com suas experiências pessoais.
- Observa os processos sem alterar ou impor um ponto de vista externo, e sim tais como são percebidos pelos atores do sistema social.
- Entende os membros estudados e desenvolve empatia em relação a eles; não apenas registra fatos objetivos e 'frios'.
- É capaz de lidar com paradoxos, incertezas, dilemas éticos e ambiguidade (NEUMAN apud (SAMPIERI,COLLADO E LUCIO, 2006, p.11).

No tocante às técnicas, temos importante conceito de pesquisa documental, segundo Lakatos e Marconi:

A característica da pesquisa documental é que a fonte de coleta de dados está restrita a documentos, escritos ou não, constituindo o que se denomina fontes primárias. Estas podem ser feitas no momento em que o fato ou fenômeno ocorre ou depois (LAKATOS; MARCONI, 2006, p.176)

Já entrevista, que pode ser estrutura ou não estruturada, para os autores Lakatos e Marconi:

A entrevista é um encontro entre duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de determinado assunto, mediante uma conversação de natureza profissional. É um procedimento usado na investigação social com o objetivo de coletar dados ou para ajudar no diagnostico ou no tratamento de um problema social (LAKATOS; MARCONI, 2006, p.197).

Segundo Mattos e Lincoln (2005), na entrevista semi-estruturada, o investigador tem uma lista de questões ou tópicos para serem preenchidos ou respondidos, como se fosse um guia. A entrevista tem relativa flexibilidade. As questões não precisam seguir a ordem prevista no guia e poderão ser formuladas novas questões no decorrer da entrevista.

Desse modo, opta-se, na presente pesquisa, pela flexibilidade da entrevista semi-estruturada, bem como a preferência do enfoque qualitativo — dada a exiguidade de recursos e tempo — uma vez que é possível lidar com dados menos

estatísticos e numéricos e mais próximos das pessoas envolvidas na investigação — apesar da imparcialidade desejada —, ou seja, será possível verificar na seção destinada aos resultados que na entrevista surgiram alguns desdobramentos e indagações não previstos no roteio.

3.2 Caracterização da Organização pesquisada

Segundo nossa Constituição Federal, nos artigos 111 e 111-A, temos como órgãos da justiça do trabalho (TST, TRT's e os juízes do Trabalho) e atuando junto ao TST temos uma escola de formação de juízes e o Conselho Superior da Justiça do trabalho:

Art. 111. São órgãos da Justiça do Trabalho: I - o Tribunal Superior do Trabalho; II - os Tribunais Regionais do Trabalho; III - Juizes do Trabalho.

111-A § 2º Funcionarão junto ao Tribunal Superior do Trabalho:

I a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho, cabendo-lhe, dentre outras funções, regulamentar os cursos oficiais para o ingresso e promoção na carreira; II o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, cabendo-lhe exercer, na forma da lei, a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, como órgão central do sistema, cujas decisões terão efeito vinculante (BRASIL, 2014)

O último Censo do Judiciário, realizado em 2013, pelo CNJ, revelam que a justiça do trabalho conta com aproximadamente 44 mil servidores (entre efetivo e em

comissão).

TST/TRT	Quadro Permanente						Cargos em Comissão	Total de Servidores em Atividade				
	Em exercicio no TST/TRT	Em exercicio nas Varas do Trabalho	Em exercício nos Foros	Cedidos para outros órgãos da Justiça do Trabalho	Oedidos para outros órgãos afora a Justiça do Trabalho	Afastados /Licenciados	Removidos	Total Providos	Cargos Vagos	Total Cargos		
TST	1.021	-	-	31	42	6	110	2.010	93	2.103	44	2.290
12	1.677	1.611	423	19	9	4	174	3.917	95	4.012	28	4.011
24	2.053	2.342	711	75	10	13	329	5.533	386	5.919	11	5.566
3ª	1.251	1.508	387	18	6	4	92	3.266	473	3.739	14	3.577
42	1.310	1.597	397	9	-	26	81	3.420	76	3.496	2	3.425
52	874	974	267	12	5	6	115	2.253	31	2.284	11	2.446
62	748	706	126	23	19	4	72	1.698	56	1.754	9	1.893
72	414	249	108	3	8	1	62	845	75	920	8	958
82	413	515	139	3	1	-	27	1.098	224	1.322	11	1.119
92	919	1.044	161	22	3	4	113	2.266	125	2.391	9	2.282
10=	512	255	155	29	1/	3	89	1.060	55	1.115	3	1.2/4
112	624	363	1	9	2	5	40	1.044	11	1.055	6	1.104
12ª	651	607	144	7	2	4	54	1.469	137	1.606	2	1.491
132	510	270	141	2	16	5	31	084	134	1.118	11	1.037
142	357	260	96	10	3	2	31	759	20	779	2	780
15ª	1.080	1.733	207	15	5	5	170	3.215	55	3.270	13	3.634
16ª	267	174	41	7	4	-	43	536	9	545	12	594
17ª	326	201	69	2	-	3	72	673	24	697	2	736
18ª	609	387	23	9	3	13	61	1.105	41	1.146	1	1.282
19ª	215	164	52	2	1	5	60	499	32	531	3	579
20*	211	145	13	3	-	-	29	401	-	401	2	413
212	307	224	65	9	6	2	39	652	23	675	16	734
22ª	182	88	20	9	4	-	21	324	4	328	10	399
23*	301	386	68	- 1	1	2	38	801	36	837	82	080
242	265	183	52	4	-	1	39	544	6	550	3	625
Total	17.909	15.986	3.866	336	167	118	1.990	40.372	2.221	42.593	315	43.217

Quadro 2- Estrutura da justiça do trabalho segundo a quantidade de cargos.

Fonte: Censo do CNJ, 2013.

Desses servidores, a percentagem de deficientes integrantes da justiça do trabalho, encontra-se distribuída da seguinte maneira:

TRT's	Estado (s) Federado (S)	Servidores com deficiência
1ª Região	RJ	2,4%
2ª Região	SP	2,6%
3ª Região	MG	3,1%
4º Região	RS	4,8%
5º Região	BA	5,1%
6º Região	PE	2,7%
7ª Região	CE	4,8%
8º Região	PA e AP	3,7%
9º Região	PR	3,0%
10ª Região	DF e TO	2,5%
11ª Região	AM e RR	4,5%
12ª Região	SC	3,6%
13ª Região	PB	2,8%
14ª Região	AC e RO	2,8%
15ª Região	SP (Campinas)	3,45
16ª Região	MA	3,5%
17ª Região	ES	5,0%
18ª Região	GO	4,7%
19ª Região	AL	6,1%
20ª Região	SE	4,3%
21ª Região	RN	3,2%
22ª Região	PI	2,9%
23ª Região	MT	4,2%
24ª Região	MS	5,1%

Quadro 3- Percentual de Deficientes na Justiça do Trabalho em 2013.

Fonte: Censo do CNJ, 2013.

Desse modo, para a análise do PJe-JT temos que levar em consideração todos os órgãos da justiça do trabalho já mencionados, pois, o TST juntamente com o CSJT fixa regras gerenciais que por vezes começam nas primeiras e segunda instâncias — varas do trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho, respectivamente.

O TST, segundo Plano Estratégico disponível no sítio oficial, tem como missão 'Uniformizar a jurisprudência trabalhista brasileira' e tem como visão 'Consolidar-se como Órgão de excelência nas pacificações das relações de trabalho' e seus valores são: comprometimento, efetividade, ética, foco no jurisdicionado, proatividade e inovação, sustentabilidade e transparência.

Para fins da do estudo, cabe detalhar os valores da **proatividade e inovação**— antecipar-se aos fatos com ações preventivas e promover a inovação e o aperfeiçoamento continuo de procedimentos e serviços — ; **efetividade** — realizar ações com eficiência e eficácia de modo a cumprir sua função institucional e, finalmente, comprometimento — atuar com dedicação para alcance dos objetivos.

Nessa esteira, o TST implantou o Programa TST Inclusão pelo Ato 559/2011 e também, conforme Atos 153/2014 e 58/2015, o Comitê Permanente de Acessibilidade com intuito de propor medidas para facilitar o acesso de pessoas portadoras de necessidades especiais ao PJe-JT, sugerindo adaptações e promovendo testes de acesso e usabilidade nas ferramentas e funcionalidades do sistema.

Assim, videoconferências, palestras, seminários e oficinas a respeito de acessibilidade são promovidos pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho e TST. Esses eventos são amplamente divulgados na rede mundial de computadores. Na página do Conselho, os mais diversos servidores encontram ferramentas de aprendizado organizacional (vídeos de palestras, vídeos auto instrucionais e Cursos EaD que vão ao encontro da acessibilidade.

Em 10 de outubro de 2013, o Tribunal sediou o Seminário Justiça Social e acessibilidade e teve como proposta a formação de uma nova cultura organizacional sobre o tema. Um dos palestrantes, Sérgio Paulo Nascimento, é coordenador-geral de acessibilidade da Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência e da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. Ele

discorreu sobre o programa Viver sem Limite que envolve uma verba de 7, 6 bilhões de reais e 15ministérios na execução das políticas públicas de acessibilidade.

Recentemente, 13 de março de 2015, o presidente Barros Levenhagen abriu a III Oficina de Revisão do Ordenamento Jurídico, à luz da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ratificada pelo Brasil em 2009. A Oficina gerou um documento que foi encaminhado ao Congresso Nacional e à Casa Civil, com o objetivo de minimizar as barreiras jurídicas ao pleno exercício da cidadania dessas pessoas e também, propor mudanças das regras dissonantes da Constituição da República e da Convenção da ONU sobre seus direitos.

3.3 Seleção dos participantes da Entrevista

A seleção dos participantes se deve, em grande medida, à escolha de como ocorre a compreensão do sistema do PJe-JT sob o ponto de vista da gerência e também dos usuários portadores de necessidades especiais.

Para a entrevista foram selecionados cinco participantes de órgãos de direção — três da primeira instância e dois da instância máxima trabalhista. Além disso, foram entrevistados cinco usuários deficientes visuais que utilizam as ferramentas e funcionalidades do sistema.

Aos primeiros entrevistados, gerentes das diversas Unidades, o roteiro encontra-se no APÊNDICE A; aos entrevistados cegos, o roteiro da entrevista está no APÊNCICE B.

Por meio de ligação telefônica foi possível realização de agendamento de entrevista com os gerentes da 1ª instancia. Já no tocante aos gerentes do órgão de Cúpula trabalhista, o primeiro gerente respondeu ao roteiro de perguntas encaminhadas por e-mail; o segundo, após contato por telefone, marcou a entrevista em seu gabinete, entre duas reuniões marcadas no dia. E, finalmente, para a entrevista com o membro do comitê de acessibilidade, por ser lotado no estado de São Paulo, foi possível por intermediação de outro servidor do mesmo TRT que

entrando em contato, por telefone, solicitou autorização, esclareceu os fins e sigilo da pesquisa — registra-se, portanto, desde já agradecimento — e encaminhou roteiro específico por e-mail.

No que se refere à entrevista com os servidores portadores de necessidades especiais os pedidos foram feitos diretamente ao primeiro entrevistado e por meio de intermediação de servidor efetivo da mesma organização — Bacharel em Administração Pública pela Universidade de Brasília — à segunda entrevistada.

O primeiro entrevistado cego recebeu pedido de entrevista por e-mail e prontamente respondeu, inclusive, com votos de congratulações ao pesquisador pela preocupação com assunto tão relevante em sua opinião; a segunda entrevistada, também respondeu por e-mail aos questionamentos. Contudo, fez-se necessária comunicação eletrônica por servidor do mesmo quadro da instituição a que pertence a servidora, com esclarecimentos e pedido de divulgação da entrevista para fins de pesquisa.

No tocante aos servidores, a maior parte dos entrevistados encontra-se na faixa etária de trinta anos, e os demais possuem mais de quarenta. Em média, os entrevistados são servidores efetivos com mais de 5 anos nos cargos públicos. A formação acadêmica dos servidores perpassa por vários ramos. A maioria é formada em Direito — dois servidores com especialização lato sensu em Direito do trabalho — e os demais em Sistema da Informação.

3.4 Procedimento de Coleta de dados

A pesquisa documental foi realizada por meio de consulta a documentos públicos disponíveis nos sítios oficiais do TST e do CSJT, tais como matérias divulgadas pela assessoria de comunicação social, censo do judiciário, atas, relatórios, resoluções, instruções normativas.

No tocante às entrevistas com os gestores, após elaboração de roteiro específico para condução da entrevista semiestruturada, estabeleceu-se contato telefônico para agendamento da entrevista. No dia aprazado, o entrevistador compareceu ao local designado e esclareceu quanto ao objeto de estudo acadêmico, sigilo das informações pessoais, bem como do pedido para gravação das respostas fornecidas. Destarte, obtidas as gravações, sem nenhuma anotação em papel, o entrevistador agradeceu a colaboração com a pesquisa e se comprometeu a entregar ao entrevistado do TST síntese da pesquisa após a conclusão do trabalho, bem como um exemplar à biblioteca do TST.

No que concerne à coleta de dados conforme roteiro de perguntas encaminhadas por e-mail, após obtenção de endereço eletrônico dos participantes, encaminhou-se e-mail com explicação sucinta a respeito da pesquisa, os fins a que ela pertence, esclarecimento quanto à confidencialidade das informações pessoais e, por fim, as questões conforme roteiro (APÊNDICE A e APÊNCICE B).

No tocante às entrevistas com os servidores, após elaboração de roteiro específico para condução da entrevista semiestruturada, estabeleceu-se contato telefônico para agendamento das entrevistas. No dia aprazado, o entrevistador, utilizando-se de gravador, com a devida anuência do entrevistado, e telefone celular gravou conversa telefônica. Antes disso, porém, esclareceu quanto ao objeto de estudo acadêmico, sigilo das informações pessoais. Obtidas as gravações, sem nenhuma anotação em papel, o entrevistador agradeceu a colaboração com a pesquisa e, posteriormente, fez a transcrição das conversas.

Cabe salientar, por último, que para conseguir contato com um dos entrevistados — membro da Comissão Permanente de Acessibilidade — houve o auxílio de um servidor da organização a qual o membro trabalha. Registre-se, desde logo, o agradecimento sincero ao amigo pelo auxílio inestimável.

Aos demais servidores, foi encaminhado roteiro de perguntas por *e-mail*, após obtenção de endereço eletrônico dos participantes, encaminhou-se e-mail com explicação sucinta a respeito da pesquisa, os fins a que ela pertence, esclarecimento quanto à confidencialidade das informações pessoais e, por fim, as questões conforme roteiro constante do Apêndice B.

3.5 Análise dos dados

A análise dos dados foi por meio de análise de conteúdo e cruzamento de dados. Buscou-se confrontar os documentos coletados nos sítios oficiais com as entrevistas; bem como confrontar os dados fornecidos pelos gestores (entrevistas e e-mail encaminhado) com as entrevistas e e-mails encaminhados aos usuários portadores de necessidades especiais visuais.

Tratou-se de analisar o conteúdo coletado e cruzar os dados fornecidos pelos entrevistados com documentos da organização proporciona chegar a diversos entendimentos que serviram de base para a conclusão da pesquisa.

Segundo Gil (1991), análise de conteúdo é "uma técnica de pesquisa para descrição objetiva, sistemática e qualitativa do conteúdo manifesto das comunicações".

Segundo Bardin (1994), a análise de conteúdo tem como objetivo compreender criticamente o sentido das comunicações, seu conteúdo manifesto ou latente, as significações explícitas ou ocultas.

Quanto ao cruzamento das informações obtidas ou triangulação de dados, segundo Denzin (1989), temos:

Denzin (1989) utiliza quatro tipos diferentes de 'triangulação' — a 'triangulação de dados', a 'triangulação do investigador', a 'triangulação teórica' e a 'triangulação metodológica': — A 'triangulação de dados' referese à recolha de dados recorrendo a diferentes fontes. Distinguindo subtipos de triangulação, Denzin propõe que se estude o fenómeno em tempos (datas — explorando as diferenças temporais), espaços (locais — tomando a forma de investigação comparativa) e com indivíduos diferentes (DENZIN, 1989 apud DUARTE, 2009, p.11).

3.6 Limitações do estudo

Pela exiguidade do tempo e recursos não foi possível uma abordagem mais aprofundada do tema com a utilização de outras técnicas e métodos, por exemplo, quantitativo.

Ademais, outra parcela significativa de usuários do Processo eletrônico, cerca de 2000 (dois mil) advogados portadores de necessidades especiais, segundo último levantamento da Ordem dos Advogados do Brasil, levada em consideração na presente investigação dada a dificuldade de contato alinhada a exiguidade do tempo.

4. Resultados e Discussão

Neste capítulo são apresentados e discutidos os resultados das entrevistas com gestores videntes das diversas instâncias trabalhistas (1ª, 2ª e TST) e servidores deficientes visuais, da justiça do trabalho que lidam com o processo eletrônico.

O TST e o CSJT são os responsáveis pela implantação do PJe-JT, em âmbito nacional. Inicialmente, estabeleceu-se calendário de implantação do PJe nas mais diversas varas do trabalho do país, bem como do programa de treinamento com o respectivo treinamento para utilização dessa nova ferramenta que busca a celeridade da marcha processual.

Em seguida, após a implantação dessa nova modalidade de processo em número razoável de varas, passou-se ao aprimoramento da ferramenta para torná-la mais acessível aos deficientes visuais, bem como se promoveu a regulamentação de comitês de acessibilidade no TST e Tribunais Regionais do Trabalho do país.

Das respostas dos entrevistados, por meio da análise de conteúdo, é

possível perceber alguns pontos de convergência entre a percepção dos gerentes e a dos servidores deficientes visuais no tocante ao sistema eletrônico. No entanto, há alguns pontos de divergência que devem ser levados em consideração para o aprimoramento do sistema no sentido de romper ainda mais as barreiras de comunicação a todos os usuários.

De modo geral, tanto a gerência quantos os desenvolvedores do sistema têm buscado a usabilidade e acessibilidade, por meio de normas, ações e projetos. Cabe ressaltar que haverá, em Brasília, entre os dias 23 e 26 de junho do corrente ano, um encontro nacional da acessibilidade, promovido pelo TST com a finalidade de apresentar novas ferramentas do sistema, ouvir os usuários e promover treinamento para diversos servidores das mais distintas regiões do Brasil.

Dividiram-se, então, as ideias por segmentos — gerentes e servidores usuários do sistema — e subdividiu-se por alguns aspectos considerados relevantes, como resultado da fala dos entrevistados. Ao mesmo tempo, relacionou-se esse conteúdo à pesquisa documental e à literatura para, finalmente, apresentar reflexões acerca da efetividade do sistema.

Com esse espírito, atingir o máximo de convergência entre os usuários no sentido de se alcançar a máxima acessibilidade e usabilidade que algumas observações feitas pelo investigador poderão auxiliar à organização.

O capítulo seguinte trata das percepções dos entrevistados — gerentes e servidores — no tocante ao processo eletrônico, especialmente no que concerne a usabilidade e acessibilidade.

4.1 Percepção dos gestores acerca do processo eletrônico

Preliminarmente, cumpre assinalar que a abordagem será na questão de acessibilidade do ao sistema; depois, passa-se a abordar a usabilidade e celeridade do sistema.

Desse modo, dois gestores entrevistados consideram que o Tribunal Superior do Trabalho atua de forma efetiva, na busca de melhorias em âmbito nacional do processo eletrônico, especialmente na acessibilidade. Para um terceiro gestor, essa preocupação é mais recente, ou seja, inicialmente a preocupação maior era com a celeridade em detrimento da isonomia e inclusão dos deficientes visuais.

Para o gestor 1, a atual direção do TST está empenhada na acessibilidade, por meio de ações promovidas pela presidência atual em conjunto com seus órgãos de assessoramento, conforme o trecho a seguir:

A acessibilidade, primeiro, hoje, é um tema que está em voga no âmbito do governo federal. Os três poderes estão realmente se empenhando para que isso aconteça. Você abordou uma questão interessante. Embora o TST ainda não esteja trabalhando com a segunda etapa do PJe-JT, o processo eletrônico tem sim — e isso eu tenho conhecimento — um comitê com uma área voltada à acessibilidade para TI) , pois, a acessibilidade é uma coisa mais ampla, inclusive abarcando área de entrada em prédio e assim vai...Somos totalmente favoráveis a esse tipo de coisa. Primeiro, porque estamos indo ao encontro da legislação que a alta administração do Brasil tem pensado e eu estou falando dos três poderes; segundo, porque a preocupação com a acessibilidade é um norte que dentro da nossa administração —administração do Presidente Barros Levenhagen — para que todo e qualquer acesso seja permitido a toda e qualquer pessoa. A acessibilidade e inclusão precisam de um processo de aculturamento. Você foi muito feliz quando colocou essa observação na pergunta. Daqui a algum tempo, —acredito que a médio prazo, um ano ou um ano e meio no máximo — o TST esteja totalmente preparado a atender inclusive exigências internacionais no que tange à acessibilidade. Recomendo, por último, que converse com o Comitê de acessibilidade (que tem integrantes do TRT da 15a Região, 5a Região e do TST) para maiores informações das ferramentas. A secretaria da Presidência poderá dar mais detalhes, nesse aspecto, a você. Estamos à disposição.

Para o gestor 2, corroborando com o entendimento que o TST tem se preocupado com a acessibilidade, destacou:

em relação a essa pergunta, eu confesso que eu não vivenciei (não tive a oportunidade de trabalhar com servidor portador de necessidade especial) e, portanto, eu não saberia discorrer sobre isso. O que tenho visto e lido é que a cúpula do Poder Judiciário Trabalhista (TST), por meio de grupos de trabalho, da coordenação nacional do PJe-JT, andam preocupados com essa questão, mas eu não saberia dizer a que patamar está isso (se já houve mais avanços). Eu não me sinto à vontade para responder a essa pergunta.

Para o gestor 3, que trabalhou com o processo eletrônico em outra gestão e no início de sua implantação, a preocupação com acessibilidade, à época, não era tão prioritária e, sim, a celeridade do julgamento. Observa-se:

Na fase inicial e até aonde eu participei, nenhuma atividade fora desempenhada com a assistência de qualquer profissional ou comitê de acessibilidade, o que gerou - e ainda gera - dificuldade de utilização por determinados seguimentos de PNEs. Colocando uma opinião pessoal, penso que os gestores maiores, os que definem prazos, formatos e abrangências, não se interessam muito por aspectos de acessibilidade, senão para cumprir determinações mínimas de (eventuais) órgãos de fiscalização.

Para o Gestor 4, com opinião muito semelhante ao gestor 1, a questão da acessibilidade deve fazer parte da agenda de todas as esferas dos governos e de todos os poderes da república:

Assinalo, por fim, que a acessibilidade é algo bastante relevante a todas as esferas do governo e, também, a todos os poderes da república.

No tocante a usabilidade do PJe, os gestores, de modo geral, acreditam que o processo eletrônico tem atendido suas funções, imprimindo celeridade. Na verdade, alguns gestores destacam que o sistema merece reparos na busca de mais eficiência, porém, reconhecem o caráter inicial da implantação desse sistema de envergadura nacional, desse modo, demandando várias versões até se chegar a um sistema que atenda a todos os anseios dos usuários do país.

Para o gestor 1, a gestão de risco ajudará na solução desse desafio:

Atualmente, estamos coordenando o projeto-, não!- mas uma ação muito importante que é inclusive uma ação estratégica do nosso plano, que diz respeito à gestão de risco uma coisa nova que trata da Norma ISO 31000 que vai ser implementada no TST.

Para o gestor 2, o sistema apesar de "robusto" está no caminho certo na busca da prestação jurisdicional com eficiência:

No que toca ao PJe-JT, por ser um sistema nacional, enfrenta realidades distintas em cada Regional. No nosso regional, por exemplo, já tínhamos um modelo de processo judicial eletrônico que, em comparação ao PJe-JT nacional, é um sistema mais fácil de operar e, por depender de menos cliques do servidor na confecção de determinado expediente, poderia ser considerado mais rápido.

Prossegue o gestor 2 em suas observações:

O PJe-JT, por ser um sistema mais robusto (não poderia ser diferente por ser um sistema nacional) sofre de uma particularidade que é ser muito burocrático e, nesse sentido, o sistema do nosso tribunal é melhor. É claro, se você for estudar e verificar a questão do PJe, em um tribunal como o de São Paulo (2a região), não tenho dúvida que otimizou o serviço daquele tribunal, pois, aquele tribunal (nós sabemos) não deve ser comparado a qualquer outro do nosso país. Lá possui uma carga de

trabalho muito grande e lá não possuía sistema algum de processo eletrônico. Assim, eu penso que o impacto de benefícios no TRT da segunda Região é muito maior e melhor do que no TRT da 18ª Região, por exemplo.

Para o gestor 3, as etapas de construção da usabilidade poderiam ser entendidas sob o ponto de vista das máquinas e sob o ponto de vista das pessoas que utilizam o sistema. No entanto, cabe o alerta, que o gestor 3 trabalhou apenas na primeira fase do PJe (digitalização dos autos) e não na fase a qual as peças já nascem em linguagem html. Assim, para esse gestor:

na parte de hardware, de bom a ótimo parque de computadores e máquinas de digitalização; na parte de software, programas regulares para identificação de peças, exigindo dedicação, paciência e esmero dos digitalizadores;

Para o gestor 4, o sistema possui ferramentas que substituíram inúmeras rotinas administrativas que imprimem celeridade, porém, o sistema possui uma lentidão à qual merece atenção. Contudo, ele destaca que pode ser algo inicial da implantação perante os mais diversos estados brasileiros:

Ressalto que o processo eletrônico está em construção e por medidas de segurança (backup realizado nas máquinas do TST) reconheço uma lentidão do sistema atual. Contudo, acredito que será sanada, no futuro, tal lentidão quando a implantação do processo se der em sua totalidade no país. Alerto, também, a preocupação com as doenças ocupacionais advindas do uso da informática. Ressalto que, no tribunal da 18a Região, já estamos tomando decisões na prevenção de transtornos e doenças que têm atingido nossos servidores, principalmente no campo da visão e ortopédicas. Finalizo, pontuando que, no aspecto de rotinas administrativas, o processo eletrônico suprimiu algumas. Há, inclusive, a possibilidade de prática de atos processuais e expedientes por servidores, bem como, decisões de juízes a qualquer horário e em qualquer lugar. Contudo, algumas ferramentas, contagem de prazo, por exemplo, que merecem reparos e adaptações para um melhor uso do sistema.

4.2 Percepção dos servidores deficientes visuais acerca do Processo Eletronico

A percepção dos usuários deficientes visuais internos que lidam com o sistema do PJe revela-se extremamente importante na medida que servem de parâmetros para a construção de ferramentas para os demais usuários (partes e advogados também deficientes visuais). Ademais, reforça os valores organizacionais de isonomia entre todos. Buscou-se manter a ordem da investigação dos gestores, ou seja, a verificação da acessibilidade e, depois, da usabilidade do sistema.

Para o entrevistado 1, a acessibilidade começa com a observância das regras internacionais do eMAG e WCAG. Ele pontou, também, que ainda não utiliza o Pje na 2ª etapa, pois, no ambiente onde trabalha ainda não foi implantado:

O PJe-JT ainda não é utilizado aqui no TST. Assim, eu poderia responder de acordo com minha experiência na utilização dos sistemas de consulta processual (e-sij) e elaboração de minutas no SAG - experiências, aliás, muito boas em termos de acessibilidade. No entanto, é importante que fique claro que não tenho contato com o PJe-JT, sistema, que, esse sim, de acordo com colegas com deficiência visual que trabalham em regionais, é extremamente inacessível, a ponto de impossibilitar o trabalho, em alguns casos.

Prossegue em sua explanação:

Eu acesso ao SAG, ao E-sij, microsoft word, e etc., fazendo uso de um leitor de telas, seja ele qual for. Desses ambientes poucos têm alguma ferramenta específica de acessibilidade, a nenhum eu poderia aceder sem o auxílio de um leitor de telas. O máximo que posso dizer é que a maioria foi construída, normalmente por mero acaso e não de forma intencional, de modo a permitir o acesso de uma pessoa cega, mesmo que com alguma dificuldade, podendo acessar os objetos por meio do teclado e conseguindo extrair as informações da tela por meio de um leitor. Mas dificilmente posso dizer que foram observados, nesses ambientes, padrões de acessibilidade (wcag e eMAG).

Para a entrevistada 2, algumas dificuldades como a inserção de tabelas também causam dificuldades àqueles não se utilizam de mouse na sua interação com o computador. Observa-se que:

As adaptações para atender às pessoas com deficiências, também continuará apesar de lento. Os programas ou leitores de tela têm ganhado muito em evolução. Mas ainda estão longe de serem perfeitos, ou emitir o acesso pleno das pessoas com deficiências a todo o conteúdo disponível na rede mundial de computadores, e da mesma forma aqui. As dificuldades são muitas, principalmente, porque o programa é criado com muita tabela, às vezes se transforma em uma barreira imensa, nem sempre os leitores de tela, conseguem interagir com o sistema. Creio que esse problema só vai ser resolvido no futuro.

Para o entrevistado 3, o PJe deveria ter sido construído desde o início de forma acessível e seguindo as normas internacionais do WCAG. Além disso, as normas expedidas pelo CNJ na questão de usabilidade e acessibilidade deveriam ser mais cogentes e, portanto, de uma observância mais empenhada por parte dos gestores dos Tribunais Regionais.

O Conselho Nacional de Justiça sugere, em sua recomendação 27, que todos os órgãos do Poder Judiciário criem Comissões de Acessibilidade no desiderato de promover ações para tornar a Justiça mais acessível a todas as pessoas e em todos os sentidos. Tal recomendação, no meu ponto de vista, deveria ser resolução. Uma determinação, e não mera sugestão. Por ser recomendação, nem todos os órgãos acataram, de maneira que aqueles os quais já contam com tais Comissões são pioneiros nesta atividade e estão à frente na luta pela real inclusão das pessoas com deficiência. O PJe-JT não necessita de ferramentas de tecnologia assistiva, vez que estas devem estar de posse do usuário final. O PJe-JT, enquanto sistema, necessita apenas seguir as normas internacionais de acessibilidade (WCAG), uma vez que se apresenta por meio de interface web. O que vemos, porém, é uma adequação vagarosa a tais normas, restando ainda muitas lacunas e dificuldades. Na minha opinião, bem como no entendimento de diversos técnicos e especialistas do próprio CNJ, somente a refatoração do PJe poderá torná-lo plenamente acessível. Considerando a acessibilidade num conceito binário (é ou não é, não há meio-termo), o PJe hoje é INACESSÍVEL e sua atual estrutura, por mais melhorias que possa receber, não permite a sua plena acessibilização, seja porque usa um componente descontinuado, seja porque foi desenvolvido estruturalmente desde o início de maneira inacessível.

Para a entrevistada 4 — entusiasta do PJe, demonstrando grande domínio das ferramentas do sistema, a ponto de sugerir melhorias de usabilidade à Secretaria de Informática de sua organização, tem-se a necessidade de algumas melhorias.

O processo híbrido (processo físico digitalizado) não é acessível, pois é usado pdf e imagens, salvo, se utilizado o programa *fine reader* e, também, não é nacional. Cada TRT teve liberdade de efetuar suas digitalizações e construções de sistema". O que está em fase de implementação e é

acessível, é o Processo Eletrônico. A tendência nacional e até objetivo do presidente é fazer que toda justiça trabalhista trabalhe com o PJe-JT.

Na questão da usabilidade, a entrevistada 4 destacou:

Eu talvez não tenha a propriedade técnica para responder a essa pergunta, pois não sou da área de TI. Estou muito verde para dar esse tipo de opinião... Mas acho que o aprimoramento deve se dar nos laybols. Acredito que alguns laybols não estão muito bem associados. Alguns não são lidos. Os sugestions boxes não funcionam muito bem; alguns botões não são acessíveis com o *Tab*. Por exemplo, nas minutas de votos para <u>salvar documentos</u>, não encontramos a opção com facilidade; Outro exemplo, diz respeito aos campos de edição. Talvez a tabulação esteja errada (tecnicamente falando). Acontecem falhas entre uma versão e outra...

Apesar de algumas falhas apontadas, prossegue a entrevistada, com entusiasmo, na sua exposição acerca do Processo eletrônico e suas vantagens:

Inclusive, a leitura de peças processuais se dá de modo instantâneo. Isso é fascinante!. Em qualquer lugar do mundo e em qualquer horário, desde que você tenha certificado digital é possível o acesso. O PJe-JT cumpre com louvor (ou ao menos está na busca do louvor) a busca da razoável duração do processo. Eu percebi o empenho dessa nova gestão, inclusive, fiz um relatório desse treinamento no mês de fevereiro. O relatório foi anexado na ATA da reunião do Comitê no mês de abril. Ela (Secretaria da SETIC do TRT 5) levou o relatório para a reunião e foi positivo. Então, acho que essa comissão de acessibilidade é importantíssima! A comissão é bem eclética — pessoas com e sem deficiência nas mais diversas modalidades.

Finalizando, transcrevo a íntegra do e-mail recebido por um dos representantes do comitê Permanente de acessibilidade (foram retirados apenas os dados que permitiriam identificá-lo).

Caro Alexandre Lamim, bom dia! Tomei a liberdade de acrescentar duas sugestões ao final das respostas. Abraço e sucesso!"

- **1.** Retirada. É uma questão relacionada a identificação do entrevistado e suas atribuições na organização em que trabalha;
- 2. Na sua opinião, quais as principais ferramentas que imprimem celeridade na tramitação processual na sua instância?

Referindo-me aos sistemas, comungo da opinião de que o uso de ferramentas que permitem o peticionamento eletrônico como o SISDOC e o e-DOC2 imprimem agilidade na tramitação das ações, com destaque para o PJe-JT que com os devidos aperfeiçoamentos, propiciará cada vez mais celeridade e economia processual, fatores relevantes para a efetivação da razoável duração do processo, princípio previsto na Constituição Federal de 1988.

3. Na sua opinião, qual a importância do Comitê Permanente de acessibilidade para as atividades desenvolvidas pela justiça do trabalho?

Entendo que a Comissão Permanente de Acessibilidade do Processo Judicial eletrônico da Justiça do Trabalho (CPA-PJe-JT) possui um relevante papel para o desenvolvimento das atividades na Justiça do Trabalho, ao passo que o próprio PJe-JT tem sido adotado como meio de tramitação eletrônica dos processos desta especializada, assim, torna-se indispensável o planejamento e a execução de ações coordenadas que visem propiciar a todos, condições de igualdade para um acesso mais amplo possível à Justiça e ao mencionado sistema processual eletrônico.

4. Você conhece alguma ferramenta de acessibilidade que está presente no PJe-JT em seu TRT?

Com relação a esta questão, penso que é preciso distinguir dois pontos: Uma vertente está relacionada com as melhorias que estão sendo gradativamente implementadas no PJe-JT de acordo com diretrizes internacionais de acessibilidade e que têm representado um significativo avanço no acesso por pessoas com deficiência à inúmeras tarefas do referido sistema processual em âmbito nacional, principalmente a partir da versão 1.4.8.3.

Outra frente diz respeito à aquisição e disponibilização pelos Regionais de tecnologias assistivas como programas leitores de tela, lupas, monitores maiores, dentre outros recursos de acessibilidade que propiciem condições mais adequadas de trabalho aos servidores com deficiência. Nesse sentido, o TRT-2 tem empreendido esforços a fim de propiciar as melhores condições de trabalho aos seus servidores.

5. Você acredita que Comitês ou grupos de trabalhos com Portadores de Necessidades Especiais são benéficos para o aprimoramento dos valores e cultura organizacionais de inclusão?

Sim. Defendo a plena participação das pessoas com deficiência em todos os grupos de discussão sobre assuntos de interesse da coletividade, pois além da inclusão ser um processo bilateral (uma via de mão dupla), mais do que nunca, é preciso fazer valer o lema "Nada sobre nós, sem nós", a fim de que os esforços/investimentos efetivamente contemplem as reais necessidades desta significativa parcela da sociedade.

6. Quais tipos de desafios, problemas ou lacunas afetam a efetividade do PJe-Jt, na sua opinião?

O aperfeiçoamento do PJe-JT na minha opinião tem sido construído gradativamente com esforços empreendidos para superar grandes desafios que ainda comprometem a sua efetividade, como problemas de acessibilidade, usabilidade, funcionalidade, estabilidade, dentre outros que vem sendo tratados e que nos últimos tempos, têm revelado significativos avanços, mas é certo que o sistema ainda precisa evoluir bastante nesses quesitos e esse é um caminho sem volta...

7. Na sua opinião, que sugestões de aprimoramento poderiam ser apresentadas para melhor desempenho dos Portadores de Necessidades Visuais nas suas tarefas?

Visando o aproveitamento da capacidade laboral das pessoas com deficiência visual, faz-se necessário investir em treinamentos e colocar à disposição dessas pessoas, as tecnologias assistivas e as ajudas técnicas adequadas para o desenvolvimento das atividades profissionais. A pessoa com deficiência precisa de ter garantidas condições efetivas de acessibilidade para potencializar o desempenho de suas atividades, inclusive profissionais.

Um notável exemplo de sucesso de pessoa com deficiência visual no exercício de suas funções é constatado com a atuação do Desembargador do TRT da 9ª Região, Dr. Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, primeiro magistrado cego do Brasil, reconhecido por sua elevada capacidade e eficiência no trabalho. Outro ponto importante é promover campanhas de sensibilização e conscientização a fim de fornecer informações corretas sobre acessibilidade e inclusão, visando superar mitos e eliminar as barreiras atitudinais que tanto prejudicam o reconhecimento e a valorização das diferenças como um fator positivo para todos os aspectos da vida, dentre os quais, insere-se o trabalho que por se tratar de um direito fundamental, ganha relevo e seu exercício deve ser garantido a todos em condições de igualdade e de oportunidades. Sobre o assunto, merece destaque o Artigo 27 da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, incorporada constitucionalmente ao ordenamento jurídico pátrio na forma prevista no § 3º do art. 5º da Constituição Federal de 1988, cujo teor segue copiado abaixo na íntegra:

Artigo 27

Trabalho e emprego

- 1. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:
- a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;
- b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;

- c) Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;
- d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;
- e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;
- f) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;
- g) Empregar pessoas com deficiência no setor público;
- h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;
- i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;
- j) Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho;
- k) Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência.
- 2. Os Estados Partes assegurarão que as pessoas com deficiência não serão mantidas em escravidão ou servidão e que serão protegidas, em igualdade de condições com as demais pessoas, contra o trabalho forçado ou compulsório.

Sugestões para o aprimoramento do seu trabalho acadêmico:

- 1) Ao se referir às pessoas com deficiência, não se utilize do termo portador, nem portador de necessidades especiais etc.Utilize: Pessoa com deficiência quando se tratar de todas as deficiências, ou por exemplo, pessoa com deficiência visual ao se referir especificamente ao grupo de pessoas com deficiência visual. Também está correto: Servidores com deficiência, servidor com deficiência visual.... Não está errado utilizar a palavra cego quando necessário. A terminologia pessoa com deficiência é a mais adequada e consta da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com deficiência que inovou acerca do respectivo conceito.
- 2) outra sugestão que considero de extrema importância para qualquer trabalho que trate de temas relacionados à acessibilidade e inclusão das pessoas com deficiência, diz respeito ao estudo e referência à Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência que constitui o atual paradigma da inclusão social dessas pessoas.

Atenciosamente,

Após análise do material documental, bibliográfico, das entrevistas e do questionário encaminhado por e-mail, foi possível chegar a algumas conclusões. Algumas indagações respondidas e outras surgiram.

Para melhor visualização, elaborou-se um quadro com os pontos divergentes e convergentes entre os entrevistados e, finalmente, um quadro com as sugestões de aprimoramento e desafios que devem ser superados no Processo eletrônico.

Os resultados obtidos com as entrevistas acima foram sintetizados no quadro a seguir:

Aspectos	Convergentes	Divergentes
observados		
Sobre a efetividade do PJe-JT	A maioria dos entrevistados acredita na celeridade promovida pelo processo eletrônico.	3
Sobre a preocupação da direção do TST na formulação de políticas públicas acerca da acessibilidade no âmbito da justiça do trabalho	Tribunal Superior do Trabalho tem envidado esforços no sentido da conscientização e promoção da acessibilidade na	A opinião dos gerentes e dos servidores diverge no tocante ao grau de empenho na conscientização dos demais servidores quanto a questão da acessibilidade.
Sobre as ferramentas de acessibilidade do PJe-JT no que concerne à acessibilidade	Os gerentes e os servidores reconhecem que é um sistema em construção e que as versões têm melhorado na busca da acessibilidade plena.	Não foram identificadas divergências em relação a esse aspecto.
Sobre a necessidade de empenho dos demais poderes na promoção da acessibilidade e inclusão de toda a sociedade na busca da justiça	De forma geral, a maioria dos entrevistados acredita que restrição orçamentária restringe o acesso a justiça e aquisição de máquinas e equipamentos tanto de ferramentas assistiva quanto de acesso ao sistema do PJe-JT (certificados digitais).	Não foram identificadas divergências em relação a esse aspecto.

Quadro 4 - Síntese dos principais aspectos do Processo Eletrônico sob a perspectiva da acessibilidade segundo opinião dos entrevistados.

Fonte: o autor, 2015

Em síntese, a percepção dos servidores entrevistas vai ao encontro do que preconiza as leis, recomendações do CNJ e padrões internacionais de usabilidade e acessibilidade da *Web*. Ademais, algumas regras normativas por serem leis que tão eficácia para princípios constitucionais de alcance social bastante amplo devem ser aplicadas com o máximo de urgência possível. Assim, embora se reconheça o caráter inicial e em construção do sistema de tramitação eletrônica, cumpre assinalar a urgência das medidas que possibilitam o estabelecimento de uma cultura volta da para a autonomia e isonomia dos usuários no desempenho de suas atividades.

Desse modo, nas etapas de planejamento, com vistas ao aprimoramento contínuo da organização, é possível que a mesma se utilize dos dados fornecidos pelos usuários internos para promoção da superação dos desafios e obstáculos verificados por aqueles, garantindo, assim, a isonomia entre os servidores no desempenho das suas atividades.

4.3 Análise Cruzada entre os dados obtidos por meio das entrevistas e pesquisa documental

Inicialmente, buscou-se investigar o sítio do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho buscando a acessibilidade do sistema. Nesses sítios há inúmeras ferramentas de tecnologia assistiva (aumento de letra, contraste, até intérprete de libras na tela) e o *layout* é bem agradável, facilitando a usabilidade.

Depois, procurou-se matéria divulgada pela assessoria de comunicação social (ASCON) a respeito de inclusão e acessibilidade no sítio oficial. Foi possível verificar inúmeras matérias a respeito dessa temática tanto na *intranet* quanto da *internet*, ou seja, o aculturamento dos colaboradores da organização para assunto tão relevante tem sido realizado.

Em âmbito do Conselho, foi possível a verificação de alguns cursos EaD voltados para a Usabilidade e Acessibilidade do Sistema. Ademais, o sítio possui uma seção voltada especialmente para o Processo Judicial Eletrônico (replicada por alguns TRT´s, por exemplo, o TRT 5 que, registre-se, tem uma página bem completa nesse aspecto).

Na página do CSJT, há uma seção dedicada somente ao PJe-JT, no sítio é possível verificar, por exemplo, as versões já implantadas com os problemas mapeados e as correções efetuadas. Abaixo, trecho extraído para verificação da ação empregada, por exemplo, na versão 1.5.1, em azul, é possível a verificação de melhorias nos componentes de acessibilidade.

,	Versão 1.5.1		
ISSUE	DESCRIÇÃO	DETALHAMENTO	
PJEJT-73	componente de calendário 'cortado' ao protocolar novo processo.	PROBLEMA: Ao protocolar um novo processo, colocando uma parte como 'estrangeiro', o componente de calendário aparece cortado. SOLUÇÃO: Foi realizada uma alteração no arquivo padrao.css visando esta correção para todos os templates que usem o componente 'quadro'.	
PJEJT- 1783	Leaks de conexões ocasionados por lentidão no webservice da receita federal	MELHORIA: Leaks de conexões ocasionados por lentidão no webservice da receita federal.	
PJEJT- 2525	Inclusão de melhorias de acessibilidade em componentes que impedem o acesso pelo teclado	ISSUE TÉCNICA: Inclusão de melhorias de acessibilidade em componentes que impedem o acesso pelo teclado.	
Versão 1.5.0			
ISSUE	DESCRIÇÃO	DETALHAMENTO	
PJEJT-46	Utilização do método System.setProperty	PROBLEMA: O método System.setProperty está sendo utilizado para alterar o parâmetro em tempo de execução nos seguintes objetos:	
	gera problema de	CatalogoServicos.java, BNMPService.java, DebitoTrabalhistaService.java.	

	infra-estrutura	Essas linhas de código implicam que qualquer alteração de parâmetro
		durante a inicialização do JBoss, passado como arquivo de configuração,
		será ignorado durante o tempo de execução.
		SOLUÇÃO: foram removidas as chamadas ao método System.setProperty
		nas classes CatalogoServicos.java, DebitoTrabalhistaService.java e
		BNMPService.java, em função da mudança do repositório do arquivo
		aplicacaojt.keystore. A aplicação poderá não funcionar caso essa
		localização não esteja setada de fato no parâmetro -
		Djavax.net.ssl.trustStore=/usr/java/latest/jre/lib/security/aplicacaojt.keystore,
		ao que foi informado que existe a issue PJE-5001 para os regionais que
		trata desse assunto.
PJEJT-57	Nova distribuição no segundo grau Botão "Gravar" não é exibido	PROBLEMA: O sistema não estava preparado para lidar com a segunda remessa do processo à segunda instância, o que causava graves problemas aos Regionais. SOLUÇÃO: O sistema foi corrigido de forma a admitir quantas remessas forem necessárias, inclusive no retorno de diligências. Mais detalhes no Anexo II. PROBLEMA: Assistentes de advogados não conseguiam gravar documentos na funcionalidade Peticionamento Avulso, diante da ausência do botão "Gravar". SOLUÇÃO: O sistema foi corrigido de maneira que o papel "Assistente de advogado" possa gravar documentos para posterior assinatura pelo
PJEJT-160	Correção de mensagens: Verificador da carga de parâmetros.	advogado. PROBLEMA: Acessando o menu 'configuração' / 'ambiente' / 'configurações da aplicação' são exibidas diversas mensagens de erro SOLUÇÃO: Os problemas foram corrigidos para o subitem "Verificador da carga de parâmetros".

Versão 1.4.8.1

ISSUE	DESCRIÇÃO	DETALHAMENTO
PJEII-5237	Habilitação aos Autos - Tela de pesquisa de processos - Mensagens	Correção do comportamento da tela de Habilitação nos autos, para permitir que somente processos com a numeração completa, que pertençam ao PJe e nos quais o advogado logado não seja nem representante de uma parte no polo ativo, nem representante de todas as partes no polo passivo, permitam que o este usuário possa solicitar habilitação. Alterada também a URL do recurso para '/Processo/HabilitacaoAutos/listView.seam' e incluído o recurso somente ao papel de advogado.
PJEII-9217	Intimando por correios no endereço de advogado inativo	Erro: Ao gerar notificação para intimação da parte aparece apenas o endereço de advogado inativado nos autos. Correção: Ao selecionar a parte como destinatário do expediente e essa parte não tenha advogado/procurador, ou tenha advogado/procurador com participação inativada, o sistema deve apresentar por default no PAC o checkbox "PESSOAL" marcado e inabilitado para edição. Consequentemente, o endereço a ser exibido para envio do expediente deve ser o endereço da parte selecionada.
PJEII- 10645	Imagens não aparecem no PDF completo.	Erro corrigido: As imagens inseridas por advogados em petições (via "control+c no Paint" e "control+v dentro do texto", conforme instrução oficial) aparecem na visualização inpidual do documento, mas não aparecem na visualização do PDF de todo o processo.

PJEII- 10967	Petição inicial e anexos (e outras petições) ordenadas incorretamente.	Correção no "Cadastro de processo", aba "Anexar petições e documentos": quando o usuário clicar no botão "Assinar digitalmente", a assinatura em lote deve assinar primeiro a petição inicial, e depois os anexos na ordem do upload. Se o usuário digitar uma nova petição inicial e clicar novamente em "Assinar digitalmente", o sistema deve fazer todo o processo novamente: primeiro remover a versão anterior da petição inicial e seus anexos, e depois incluir todos novamente, seguindo o processo acima.

Quadro 5- Tabela do PJe-JT com algumas versões, para fins de exemplo.

Detalhamento dos ajustes e melhorias.

Fonte: CSJT, 2015

No tocante a legislação de acessibilidade, na biblioteca digital da organização TST, disponível na *internet* e *intranet*, é possível verificar inúmeros atos do Presidente que vão desde a regulamentação de seminários, mostras e exposições acerca do tema até a instituição do Planejamento Estratégico (com a implantação da ISO 31000) e, também, dos Grupos de Trabalho e Comitês de Acessibilidade (anexo A).

Aspectos observados	FALA DO GESTOR	DOCUMENTAÇÃO
Pontos Convergentes	realmente se empenhando para que isso aconteça.	1. Convenção sobre os Direitos das pessoas com deficiência da Organização das Nações Unidas, ratificada pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo 186, de 9 de junho de 2008 e promulgada pelo Presidente da República por Lei 10.098/2000, ambas regulamentadas pelo Decreto 5. 296/2004. No âmbito da justiça, o Conselho Nacional de Justiça expediu importante Recomendação — Recomendação No 27 de 2009 — que trata da questão da acessibilidade. No que concerne a justiça laboral, há regulamentação do PJe pelo Tribunal Pleno por meio da Instrução Normativa nº 30/2007 e pelo Ato Conjunto TST CSJT nº 10/2010 bem como, em âmbito interno, o TST regulamentou o Processo Eletrônico por intermédio do Ato 342/2010, modificado pelos Atos SEJUD.GP 415 e 559/2010.

	4 Decelue a Ne OZ de Jetre (III) instituis as de
o processo eletronico tem sim — e	1.Resolução No 27 de letra "l" instituição de
isso eu tenho conhecimento — um	comissões multidisciplinares, com participação
comitê com uma área voltada à	de servidores com deficiência, para o
acessibilidade para TI	planejamento, elaboração e acompanhamento de
	medidas, com fixação de metas anuais, para a
	efetivação do acesso das pessoas com
	deficiência aos cargos públicos e a preparação
	dos servidores para o atendimento às pessoas
	com deficiência.
	2. Ato 153 de maio de 2014 . Institui a
	Comissão Permanente de Acessibilidade do
	Sistema Processo Judicial Eletrônico da
	Justiça do Trabalho e determina outras
	providências
	comitê com uma área voltada à

Quadro 6 – Tabela de convergência entre a fala dos gerentes e os documentos — Leis, Atos, Resoluções —que demonstram o cumprimento de políticas de acessibilidade e cumprimento da legislação referente ao tema.

Tribunal Pleno por meio da Instrução Normativa n° 30/2007 e pelo Ato Conjunto TST CSJT nº 10/2010 bem como, em âmbito interno, o TST regulamentou o Processo Eletrônico por intermédio do Ato 342/2010, modificado pelos Atos SEJUD.GP 415 e 559/2010.

Da análise da entrevista dos servidores e dos documentos institucionais, é possível verificar que a justiça do trabalho está caminhando para uma cultura organizacional voltada à acessibilidade. Contudo, muito precisa ser feito e, portanto, novos atos normativos internos precisam ser expedidos e a sua execução precisa ser fiscalizada.

No tocante ao processo eletrônico, observa-se que a implantação da segunda fase do processo eletrônico — PJe-JT, com as melhorias de acessibilidade já desenvolvidas — já deveria estar em uso no TST, uma vez que há servidores deficientes que se beneficiaram de suas facilidades. No entanto, o investigador reconhece as possíveis incompatibilidades entre os sistemas se forem usados simultaneamente.

É possível inferir, também, que os gestores das 1ª e 2ª instâncias deveriam ter um contato maior com os servidores deficientes para entender melhor os anseios dos usuários externos na utilização do sistema do processo eletrônico.

Treinamentos e adaptações arquitetônicas ainda devem ser implantadas e um olhar mais cuidadoso com a saúde do trabalhador diante da tela, principalmente no teletrabalho deve ser alvo dos futuros planejamentos estratégicos dos tribunais trabalhistas.

Sugere-se que ações de acessibilidade sejam mais destacadas, talvez em agenda exclusiva, para não haver dispersão dos servidores em assunto tão relevante. Em outras palavras, o TST desenvolve vários eventos concomitantemente aos de acessibilidade — Legislação de esportes, trabalho seguro, semana da execução, exposições contra o trabalho infantil — e em alguns casos os servidores não ficam sabendo dos eventos voltados à isonomia e acessibilidade.

Pelo exposto, de modo geral, é possível concluir que o Tribunal se encontra preocupado e atento à aplicação das leis nacionais e internacionais de acessibilidade. Contudo, cumpre salientar que a implantações dessas políticas públicas demandam recursos financeiros que, algumas vezes, ultrapassam as "forças" do Tribunal, demandando esforços e ação conjunta dos outros poderes da república.

Em prosseguimento, como observado pelas entrevistas, levantamento dos documentos e da literatura, foi possível perceber que implantar um sistema de grande envergadura — como a justiça do trabalho tem buscado — exige esforços conjuntos dos três poderes e também dos analistas de sistema, gestores das mais diversas instâncias trabalhistas, dos comitês de acessibilidade dos tribunais regionais e o comitê permanente de acessibilidade, pois, modernizar o judiciário não deve significar exclusão, em qualquer das suas formas.

Por derradeiro, cabe o alerta no sentido de que a tecnologia e suas ferramentas de acessibilidade e usabilidade devem aproximar toda e qualquer pessoa criando facilidades, afinal, uma sociedade que está alcançando a longevidade, como a brasileira, deve se preocupar com o futuro de sua sociedade e as limitações físicas e sensoriais, via de regra, advindas da melhor idade.

Portanto, romper as barreiras arquitetônicas, tecnológicas, políticas, econômicas e comportamentais proporciona uma melhor qualidade de vida a todos os segmentos da sociedade.

4.4 Discussão acerca dos desafios do Processo Eletrônico e sugestões de aprimoramento

Os principais desafios de aprimoramento do processo eletrônico dizem respeito à estabilidade do sistema, lentidão de tráfego de dados, restrição do acesso ao sistema por parte de alguns usuários, possíveis doenças ocupacionais decorrentes do uso prolongados de computador etc.

Aspectos observados	Observações dos gerentes e sugestões de melhoria
Sobre a lentidão do sistema na elaboração de expedientes	Os gerentes das instâncias inferiores relataram uma lentidão do sistema na elaboração do sistema, inclusive, comparando ao sistema antigo (elaborado pelo próprio TRT) relataram que o PJe-JT é mais lento. Contudo, acreditam que o sistema tem uma envergadura nacional e acreditam que a implantação total do sistema no país, alinhado a melhoria da infraestrutura de TI será uma das possíveis soluções.
Correção das falhas do sistema e inclusão de ferramentas na busca da melhor usabilidade e acessibilidade ao PJe-JT	O PJe-Jt está desenvolvimento contínuo e várias versões foram lançadas na busca do aprimoramento contínuo do sistema. Ademais, inicialmente não possuía ferramentas de acessibilidade nos padrões w3c, porém, em versões posteriores foram inseridas as recomendações do consórcio e da eMAG. Os gerentes de TI e Gestão Estratégica estão atentos a essas recomendações e, portanto, com a ajuda do Comitê Permanente de Acessibilidade buscam implementar as adaptações necessárias para usabilidade e acessibilidade. Um dos Gerentes assinalou a implantação da Norma ISSO 31000 (Gestão de Riscos), pelo TST, como forma de mapeamento e acompanhamento das demandas dos servidores.
Do acesso ao sistema por parte dos usuários (internos e externos)	Um ponto crítico do PJe-JT diz respeito ao acesso aos "autos virtuais". Em outras palavras, o sistema demanda um certificado digital e senha para o pleno acesso ao processo. Desse modo, o acesso ao processo, apesar dos benefícios de acesso em qualquer lugar e em qualquer horário, inclusive, simultaneamente ao juiz, advogado e servidor, gerou uma certa dificuldade à parte haja vista ser uma ferramenta paga, ou seja, há necessidade de se pagar um valor para uma entidade certificadora. No caso do PJe-JT à Caixa Econômica Federal.
Sobre a publicidade dos atos processuais e a garantida do acesso à justiça	Decorrente da dificuldade acima, a publicidade no PJe-JT foi mitigada. Antes da Lei dos Processos Eletrônicos o acesso aos autos do processo era livre a qualquer pessoa (salvo os em segredo de justiça, nos termos da legislação). Atualmente, pela questão do certificado digital, há uma restrição na publicidade do processo. Um dos gerentes do TRT, sugere a utilização de um cadastramento no sítio do tribunal para possibilitar o acesso ao processo eletrônico e a prática de determinados atos no processo.

Do teletrabalho como alternativa para a quebra das barreiras arquitetônicas no desempenho das atividades laborais

Na busca da acessibilidade e isonomia entre servidores e, até economia da Organização, o teletrabalho apresenta-se como uma alternativa. Em outras palavras, o PJe-JT possibilita o trabalho fora da Organização gerando qualidade de vida ao trabalhador (autonomia e flexibilidade do horário de trabalho) e economia à Organização (redução de diversos gastos, por exemplo, energia, material de expediente e até adaptação de mobiliário ergonômico e adaptações necessárias aos deficientes). Assim, por exemplo, a organização poupa recursos promovendo qualidade de vida dos servidores que não precisarão enfrentar engarrafamentos, filas de restaurante etc. Ademais, via de regra a casa dos servidores já possuem as adaptações necessárias para sua locomoção e desempenho de atividades.

Dos novos desafios na prevenção de doenças ocupacionais decorrentes do uso prolongado do computador

Um dos desafios relatados por dois gerentes diz respeito às doenças ocupacionais decorrentes do uso prolongado dos computadores. Na prevenção dessas moléstias os tribunais (juntamente com os setores de saúde) têm promovido ações como ginástica laboral e palestras de ergonomia. Contudo, cabe assinalar que o cuidado deve ser redobrado no caso de teletrabalho, pois, devido a flexibilidade dos horários e a falta de vigilância pessoal dos gerentes os problemas de saúde podem se agravar. Um dos gerentes sugere que o sistema envie mensagens de aleta e, se for o caso, "trave" por um tempo para forçar a saída do usuário diante da tela por alguns instantes.

Quadro 7- Síntese dos principais desafios relatados pelos gerentes e sugestões de aprimoramento ao PJe-JT Fonte: o autor, 2015

Insta salientar que outros desafios podem surgir, outros já existem e não foram identificados pelo investigador, porém, outros desafios já estão sendo corrigidos pela administração e desenvolvedores do sistema nesse momento. Como já assinalado por um dos entrevistados: "o sistema do PJe-JT está em construção" e, portanto, o monitoramento e mapeamento das melhorias estão em constante implantação.

Nesse sentido, a pesquisa pode contribuir com a organização quando leva ao conhecimento da alta gerência a percepção dos usuários do sistema e suas sugestões de aprimoramento, fortalecendo, portanto, a imagem positiva da organização perante os atores envolvidos na prestação jurisdicional. No que concerne ao ambiente acadêmico, pode auxiliar principalmente, nas cadeiras de Engenharia de Produção, Sistema de Informações e Administração, pois, esses departamentos podem desenvolver pesquisas voltadas ao tema de ergonomia e novas formas de trabalho — organização, sistema e métodos.

5 Considerações Finais

A procura por meios mais eficientes na prestação jurisdicional, com celeridade e isonomia, sempre foi uma constante para os operadores do Direito. Contudo, devido à tradição romana de jurisdição — com formalismos, algumas vezes, exacerbados— a celeridade ficava mitigada em nome da segurança jurídica.

A Administração Pública, porém, por motivos já demonstrados alhures, passou por inúmeras transformações com objetivo de fornecer a sociedade serviços com resultados satisfatórios e em tempo adequado. Assim, o poder judiciário não poderia ficar à margem dessas mudanças e, portanto, conceitos de celeridade, informatização passaram a fazer parte do cotidiano de advogados, magistrados e servidores.

Conceitos de autenticidade, autoria, integridade, validade jurídica, interoperalidade passaram "conviver" com outros, como litisconsorte, acessibilidade, usabilidade na busca da efetividade e isonomia dos jurisdicionados. Tudo isso, visando combater ao mal já assinalado por Rui Barbosa: "a justiça atrasada não é justiça; senão injustiça qualificada e manifesta".

Desse modo, o desenvolvimento de um processo eletrônico com inúmeras ferramentas tecnológicas que permite o acesso simultâneo pelos advogados, juízes, servidores é um bom começo.

No tocante às entrevistas, modo geral, os entrevistados foram receptivos e as entrevistas ocorreram de forma amigável e com bastante informação relevante para a compreensão do funcionamento do Processo Eletrônico tanto no que diz respeito as suas duas etapas de implantação quanto na elucidação de alguns aspectos a respeito da acessibilidade.

De antemão, pode-se constatar que a percepção dos gerentes e servidores é no sentido de acreditar que o novo sistema pode ser visto como algo melhor na rotina administrativa da organização antes da digitalização dos processos (processos físicos, em papel).

Cada um dos entrevistados pôde expor sua visão particular acerca do

funcionamento do PJe e da acessibilidade. O que se viu, foi que às vezes a fala dos entrevistados estava corroborando o que diz a legislação brasileira e também os tratados internacionais; outras, apresentando informações mais técnicas e voltadas para detalhes da usabilidade do sistema e da tecnologia assistiva (ledores de telas e uso das teclas *Tab*, por exemplo).

A maioria dos gestores entrevistados considera que tanto a alta gerência quanto as secretarias de informática estão empenhadas na efetividade do sistema e da máxima inclusão de todos os usuários; já os servidores deficientes visuais estão otimistas, apesar de alguns ajustes, na implantação das ferramentas de acessibilidade e se sentem à vontade no fornecimento de informações aos comitês e as Secretarias de informática na busca do aprimoramento contínuo do sistema.

O processo, seja na modalidade eletrônica — também conhecido como híbrido — pois foi fruto da digitalização dos autos de papel ou judicial eletrônico — já em linguagem totalmente voltada para a web— são expoentes da modernização do processo judicial.

A investigação da presente pesquisa pode contribuir na organização na medida em que trouxe a reflexão de se ouvir os usuários internos nas suas reinvindicações — auxiliando na estratégia de *endomarketing*.

Também auxiliou na demonstração das ferramentas e diretrizes de acessibilidade para construção dos sítios — sugestões de implantação de ferramentas de usabilidade nos moldes do eMag e Wcag — a fim de se garantir a acessibilidade na Tecnologia da Informação.

Reforçou a importância de se considerar a percepção dos usuários do sistema nas mais diversas instâncias trabalhistas, contribuindo para a disseminação da cultura de isonomia e acessibilidade da organização.

Por derradeiro, insta salientar que novos desafios poderão surgir desse novo modelo de organização e dessa nova modalidade de processo, por exemplo, como lidar com o acidente de trabalho na modalidade teletrabalho? Como prevenir e identificar doenças ocupacionais decorrentes do teletrabalho? Como proporcionar acesso aos hipossuficientes ao Processo Judicial Eletrônico, uma vez que essa modalidade exige certificado digital?

Ademais, como desenvolvido ao longo do trabalho para o melhor aprimoramento do processo eletrônico sugere-se que os desenvolvedores dos sistemas sigam as recomendações legais de acessibilidade e usabilidade e, também, as adaptações necessárias estabelecidas pelas atas de reunião do comitê permanente de acessibilidade.

Portanto, cabe o convite aos pesquisadores futuros se debruçarem a respeito do tema, no sentido de desenvolver estudo mais pormenorizado dos outros usuários do PJe, por exemplo, servidores dos demais ramos do judiciário, bem como dos integrantes da Ordem dos Advogados do Brasil (cerca de 2.000 advogados cegos, segundo último levantamento realizado pela OAB).

Em suma, para se atingir a eficiência do poder judiciário, na prestação jurisdicional, o gestor deve ter mente que a formulação de qualquer plano de trabalho deve passar necessariamente por conceitos que englobam celeridade, avanços tecnológicos, isonomia no desempenho das atividades profissionais e cidadania, princípio maior da Dignidade da Pessoa Humana.

Referências

ABRÃO, C.H. Processo Eletrônico – Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

ABRUCIO, F. L. O impacto do modelo gerencial na administração pública. Brasília, 1997 (Cadernos ENAP; n. 10). Disponível em: http://www.enap.gov.br. Acesso em 21 de abril de 2015.

ALVES, A.A et al. Refração, Ed.5. Rio de Janeiro: Cultura Médica, 2008.

BARDIN, L. Análise de Conteúdo. Lisboa: Edições Setenta, 1994.

BERSCH, R. Introdução à Tecnologia Assistiva. CEDI – Centro Especializado em Desenvolvimento Infantil, Porto Alegre, 2008.

BOLONHINI JR., R. Portadores de Necessidades Especiais; As principais prerrogativas dos portadores de necessidades especiais e a legislação brasileira. São Paulo: atlas, 2010.

BOTTINI, P. C. Modernização da gestão do Poder Judiciário. Porto Alegre: TRF 4ª Região, 2009.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Censo do Poder Judiciário: VIDE: Vetores iniciais e dados estatísticos. Brasília: CNJ, 2014.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado, 2015.

BRASIL. Decreto Federal n.º 5296, 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em 18 de abril de 2014.

BRASIL. Decreto Federal n.º 6949, 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em 18 de abril de 2014.

BRASIL. Lei n.º10.098, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em 18 de abril de 2014.

CARAVANTES, G. R; PANNO, C. C.; KLOECKNER, Mônica C.. Administração: teorias e processos. São Paulo:Pearson Prentice Hall, 2005.

CARVALHO, K. G. Direito constitucional. Belo Horizonte: Del Rey, 2001.

CHARMAZ, K.. A construção da teoria fundamentada. Porto Alegre: Artmed; 2009.

CHIAVENATO, I. Administração Geral e Pública. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

_____. Recursos humanos na Empresa. São Paulo: Atlas, 1994.

DUARTE, T. A possibilidade da investigação a 3: reflexões sobre triangulação (metodológica). Disponível em: http://www.cies.iscte.pt. Acesso em 27 de maio de 2015.

FERRAZ, C.V. et al. Manual dos direitos da pessoa com deficiência. São Paulo: Saraiva, 2012.

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

LAKATOS, E.M.; MARCONI, M. A. Técnicas de pesquisa. 6. ed. São Paulo: Atlas. 2006.

LEAL, S. B.F; NUNES, R. R. e-Usabilidade. Rio de Janeiro: LTC, 2008.

MADRUGA, S. Pessoas com deficiência e direitos humanos. São Paulo: Saraiva,2013.

MARI, Carina Morais Magri. Avaliação da acessibilidade e da usabilidade de um modelo de ambiente virtual de aprendizagem para a inclusão de deficientes visuais, 2011. 96 f. Dissertação de Mestrado (Engenharia de Produção) Universidade Federal de São Carlos – SP.

MASSON, N. Manual de Direito Constitucional. São Paulo: Juspodivm, 2013

MATIAS-PEREIRA, J. Curso de Administração Pública: Foco nas instituições e ações governamentais. 3. ed. São Paulo, SP: Editora Atlas, 2010.

_____. Manual de Gestão Pública Contemporânea. 4. ed. São Paulo, SP: Editora Atlas, 2012

MATTOS, P.; LINCOLN, C.L.: A entrevista não estruturada como forma de conversação: razões e sugestões para a sua análise. Rev. Adm. Publica; 39(4):823-847, jul.-ago.2005.

MELLO, C. A. B. Curso de direito administrativo. São Paulo: Malheiros, 1994.

McKINLEY,T. Do papel até a Web. São Paulo:Quark books,1998.

NEIVERTH, E. S. S. J. Estudo de caso sobre Business Intelligence. Ponta Grossa: Universidade Estadual de Ponta Grossa, 2007.

NIELSEN. J.; LORANGER, H.. Usabilidade na Web. Tradução Edson Furmankiewicz e Carlos Schafranski. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

NUNES, P.R. Dicionário de tecnologia jurídica. Rio de Janeiro: Biblioteca Jurídica Freitas Bastos, 1990.

OLIVEIRA JR., J. F. Avaliação de Acessibilidade de Softwares Leitores de tela por pessoas com deficiência visual total com base nas diretrizes de acessibilidade para agente de Usuário, 2013. 75 f. Monografia de Graduação (Graduação em Sistemas de Informação). Universidade Federal do estado do Rio de Janeiro.

RESENDE, A. P. C. A convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência comentada. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Brasilia 2008.

RULLI JR, A. Processo virtual em jurisdição da sociedade da informação. Revista da Escola da Magistratura, ano 8, Nº 1, 2007.

SAMPIERI, R.H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. Metodologia de Pesquisa. 3. Ed, São Paulo: McGraw Hill, 2006.

SILVEIRA, F. R. A morosidade no poder judiciário e seus reflexos econômicos. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris Editor, 2007.

TESSLER, M.B. A importância de modernizar a administração da Justiça, In: Revista do TRF4, Ano 12, n.42, p. 15-19.

TORRES, M. D. F. Estado, democracia e administração pública no Brasil. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004.

YPARRAGUIRRE, I. Implantação do processo judicial eletrônico e a contribuição da ergonomia: uma revisão da literatura. Disponível em: http://www.excelenciaemgestao.org. Acesso em 05 de abril de 2015.

ZANELLI, J. C., BORGES-ANDRADE, J. E; BASTOS, A. V. B. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2004.

Apêndice A

- 1. Descreva suas atribuições e a atuação do senhor na unidade organizacional à qual o senhor desenvolve direção.
- 2. Na opinião do senhor, quais as principais ferramentas que imprimem celeridade na tramitação processual instância a qual está vinculado?
- 3. Na opinião do senhor, qual a importância do Comitê Permanente de acessibilidade para as atividades desenvolvidas pela justiça do trabalho?
- 4. O senhor conhece alguma ferramenta de acessibilidade que está presente no PJe-JT em seu TRT ou TST?
- 5. Você acredita que Comitês ou grupos de trabalhos com Portadores de Necessidades Especiais são benéficos para o aprimoramento dos valores e cultura organizacionais de inclusão?
- 6. Na opinião do senhor, que tipo de desafios, problemas ou lacunas afetam a efetividade do PJe-JT?
- 7. Na opinião do senhor, que sugestões de aprimoramento poderiam ser apresentadas para melhor desempenho dos Portadores de Necessidades Visuais nas suas tarefas?

Apêndice B

- 1. Descreva suas atribuições e sua atuação na unidade organizacional em que você trabalha:
- 2. Em sua opinião, quais as principais ferramentas que imprimem celeridade na tramitação processual na sua instância?
- 3. Em sua opinião, qual a importância do Comitê Permanente de acessibilidade para as atividades desenvolvidas ela justiça do trabalho?
- 4. Você conhece alguma ferramenta de acessibilidade que está presente no PJe-JT em seu TRT?
- 5. Você acredita que Comitês ou grupos de trabalhos com Portadores de Necessidades Especiais são benéficos para o aprimoramento dos valores e cultura organizacionais de inclusão?
- 6. Em sua opinião, que tipo de desafios, problemas ou lacunas afetam a efetividade do PJe-Jt,?
- 7. Em sua opinião, que sugestões de aprimoramento poderiam ser apresentadas para melhor desempenho dos Portadores de Necessidades Visuais nas suas tarefas?

Anexo A



CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO PRESIDÊNCIA

ATO CSJT.GP.SG N. 153, DE 15 DE MAIO DE 2014

(Republicado por força do art. 1° do Ato CSJT.GP.SG n° 108/2015)

Institui a Comissão Permanente de Acessibilidade do Sistema Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho e determina outras providências.

O **PRESIDENTE DO CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO**, no uso da atribuição prevista no art. 10, inciso XX, do Regimento Interno deste Conselho Superior, e

Considerando a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007, e ratificados pela República Federativa do Brasil conforme o procedimento do art. 5º, § 3º, da Constituição Federal;

Considerando a importância da adoção de medidas coordenadas que proporcionem a melhoria na operabilidade e acessibilidade do Sistema Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho – PJe-JT, com vistas a facilitar o acesso por pessoas com deficiência; (redação dada pelo Ato CSJT.GP.SG n° 108/2015)

RESOLVE:

Art. 1º É instituída a Comissão Permanente de Acessibilidade do Sistema Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho, com o objetivo de propor e avaliar temas que lhe são relacionados, incluindo testes de acesso e usabilidade no tocante à implantação e/ou revisão das ferramentas e funcionalidades do aludido Sistema Eletrônico.

Art. 2º A Comissão será integrada pelos seguintes membros:

I – Desembargadora do Trabalho ANA PAULA PELLEGRINA LOCKMANN, do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região;

 II – Juíza do Trabalho GISELA ÁVILA LUTZ, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região;

III – Juíza do Trabalho Substituta RENATA BONFIGLIO, do Tribunal Regional da 2ª Região;

IV – CLAÚDIA CHRISTINA FERREIRA JORGE, Técnico Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região;

V - IVO CLEITON DE OLIVEIRA RAMALHO, Analista Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho 2º Região;

VI – RAFAEL PEREIRA DE CARVALHO, Técnico Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho:

VII – Procurador MARIO CÉSAR LIMA DA SILVA, da Procuradoria-Geral do Estado da Bahia.

Parágrafo único. A Comissão será coordenada pelas magistradas referidas nos incisos I e II do artigo 2º deste Ato.

(Art. 2° com a redação dada pelo Ato CSJT.GP.SG n° 58/2015)

Art. 3º Fica revogado o Ato nº 364/CSJT.GP.SG, de 10 de outubro de 2013.

Art. 4º Este Ato entra em vigor na data de sua publicação.

Publique-se.

Brasília, 15 de maio de 2014.

Ministro ANTONIO JOSÉ DE BARROS LEVENHAGEN

Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho



CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO PRESIDÊNCIA

ATO CSJT.GP.SG N° 58, DE 20 DE MARÇO DE 2015

Altera a composição da Comissão Permanente de Acessibilidade do Sistema Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho, instituído pelo ATO CSJT.GP.SG nº 153, de 15 de maio de 2014.

O PRESIDENTE DO CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, no uso da atribuição prevista no art. 10, inciso XX, do Regimento Interno deste Conselho Superior, e

CONSIDERANDO a necessidade de alteração da composição da Comissão Permanente de Acessibilidade do Sistema Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho.

RESOLVE:

- Art. 1º Alterar o artigo 2º do ATO CSJT.GP.SG N.º 153, de 15 de maio de 2014, que passa a vigorar com a seguinte redação:
- "Art. 2º A Comissão será integrada pelos seguintes membros:
- I Desembargadora do Trabalho ANA PAULA PELLEGRINA LOCKMANN, do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região;
- II Juíza do Trabalho GISELA ÁVILA LUTZ, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região;
- III Juíza do Trabalho Substituta RENATA BONFIGLIO, do Tribunal Regional da 2ª Região;
- IV CLAÚDIA CHRISTINA FERREIRA JORGE, Técnico Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região;
- V IVO CLEITON DE OLIVEIRA RAMALHO, Analista Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho 2° Região;
- VI RAFAEL PEREIRA DE CARVALHO, Técnico Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho;

VII – Procurador MARIO CÉSAR LIMA DA SILVA, da Procuradoria-Geral do Estado da Bahia.

Parágrafo Único. A Comissão será coordenada pelas magistradas referidas nos incisos I e II do artigo 2º deste Ato."

Art. 2º Este Ato entra em vigor na data de sua publicação.

Publique-se.

Brasília, 20 de março de 2015.

Ministro ANTONIO JOSÉ DE BARROS LEVENHAGEN

Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho