



O TELETRABALHO COMO INSTRUMENTO DE INCLUSÃO LABORAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA À LUZ DO DIREITO AO TRABALHO DECENTE

TELEWORK AS A INSTRUMENT FOR THE LABOR INCLUSION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE LIGHT OF THE RIGHT TO DECENT WORK

| | |
|--------------|------------|
| Recebido em: | 09/02/2022 |
| Aprovado em: | 17/05/2022 |

Diandra Rodrigues Nascimento¹

Flávia de Paiva Medeiros²

RESUMO

O objetivo do artigo é apresentar o debate entre o teletrabalho como ferramenta de inclusão da pessoa com deficiência no contexto laboral, pretende-se ainda apresentar colaboração para os estudos sobre o tema, ao chamar a atenção para o conteúdo essencial dos direitos fundamentais – em especial o direito fundamental social ao trabalho, direcionado às pessoas com deficiência – e ao realizar uma reflexão crítica sobre a utilização das tecnologias – aqui entenda-se o teletrabalho – como mecanismo de inclusão no mercado de trabalho e possível inclusão social, face ao princípio do valor social do trabalho visualizado sob o enfoque do

¹ Mestranda em Direito e Desenvolvimento Sustentável pelo Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro Universitário de João Pessoa, UNIPÊ (2020). E-mail: rodriguesnascimento.diandra@gmail.com

² Doutorado em Direito pela Universitat Valencia-Espanha e Mestrado em Direito pela Universidade Federal do Ceará. Professora do MESTRADO em Direito e Desenvolvimento do UNIPE, Advogada. E-mail: diandraadv@hotmail.com



princípio da fraternidade e solidariedade. Para tanto, o estudo utilizou-se do método dedutivo, por meio de pesquisa bibliográfica e do estudo da legislação nacional e internacional. No intento de as principais aspectos do contrato de trabalho como forma de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Ao final, são feitos breves apontamentos sobre as especificidades brasileiras e sua possibilidade de aplicação como garantia da dignidade da pessoa humana.

Palavras-chave: teletrabalho. pessoa com deficiência. trabalho decente. direito ao trabalho.

ABSTRACT

The objective of the article is to present the debate between telework as a tool for the inclusion of people with disabilities in the work context, it is also intended to present collaboration for studies on the subject, by drawing attention to the essential content of fundamental rights - in particular the fundamental social right to work, aimed at people with disabilities - and when carrying out a critical reflection on the use of technologies - here teleworking is understood - as a mechanism for inclusion in the labor market and possible social inclusion, given the principle of value of work viewed under the focus of the principle of fraternity and solidarity. Therefore, the study used the deductive method, through bibliographic research and the study of national and international legislation. In order to present the main aspects of the employment contract as a way of including people with disabilities in the labor market. At the end, brief notes are made on Brazilian specificities and their possibility of application as a guarantee of human dignity.

Keywords: telecommuting. disabled person. decent work. right

INTRODUÇÃO

Na contemporaneidade as novas tecnologias crescem exponencialmente, operando efeitos diversos na sociedade. Um desses efeitos pode ser verificado na modificação das



relações de trabalho.

É nesse contexto que surge o contrato de teletrabalho, previsto na Lei nº 13.467/17, como instituto que dá segurança jurídica à prestação laboral à distância, caracterizada pelo uso das tecnologias, implementada tanto na iniciativa privada como na pública.

Nesta perspectiva, ressalta-se necessidade de efetivação do direito social ao trabalho como forma de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, um problema que persiste no tempo, caracterizando-se pelas inúmeras barreiras físicas, procedimentais e culturais existentes para a sua realização.

Para se ter uma ideia da dimensão desse desafio no Brasil, segundo dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2010) das 45 (quarenta e cinco) milhões de pessoas com deficiência no país, apenas 0,9% estão empregadas formalmente.

É de se notar, que a política de inclusão social promovida por dispositivos na legislação brasileira, pode ser encarada como alento à discriminação velada do empregador em contratar deficiente ou manter em seus quadros aquele cuja força de trabalho diminuiu ou se transformou com o advento de alguma necessidade especial.

Assim sendo, tendo em mente o contexto descrito acima, a presente pesquisa pretende investigar a aplicação da Lei nº 13.467/17 – no que diz respeito às suas disposições acerca do contrato de teletrabalho – à luz do princípio da dignidade da pessoa humana e do direito ao trabalho decente, de modo a garantir a promoção da inclusão laboral efetiva dos trabalhadores com de deficiência.

Partindo como problema, o seguinte questionamento: o teletrabalho como instrumento jurídico-normativo é alternativa capaz de promover a inclusão laboral das pessoas com deficiência à luz direito ao trabalho decente?

Diante disso, o presente trabalho pretende apresentar colaboração para os estudos sobre o tema, ao chamar a atenção para o conteúdo essencial dos direitos fundamentais – em especial o direito fundamental social ao trabalho, direcionado às pessoas com deficiência – e



ao realizar uma reflexão crítica sobre a utilização das tecnologias – aqui entenda-se o teletrabalho – como mecanismo de inclusão no mercado de trabalho e possível inclusão social, face ao princípio do valor social do trabalho visualizado sob o enfoque do princípio da fraternidade e solidariedade.

Para tanto, o estudo lançará mão de método dedutivo, por meio de pesquisa bibliográfica e do estudo da legislação nacional e internacional. No intento de as principais aspectos do contrato de trabalho como forma de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Não pretendendo esgotar o debate sobre o tema mas proporcionar uma reflexão acerca da importância de normas mais efetivas que promova a inclusão da pessoa com deficiência como forma de desenvolvimento de suas capacidades.

1 NORMAS INTERNACIONAIS SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIENCIA

Os registros mais antigos dão conta da existência de povos que exterminavam seus deficientes – prática institucionalizada em Esparta – outros, que as excluía ou segregavam do convívio social.

Foi apenas contemporaneamente que as pessoas com deficiência passaram a ser consideradas de fato como sujeitos de direitos. Trata-se de marco histórico recente, a partir do qual os direitos das pessoas com deficiência foram elevados com vistas à superação da exclusão e da mera visão de caridade.

O primeiro grande registro nesse sentido foi a Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada em 1948, pela Assembleia Geral das Nações Unidas.

Depois, ainda na esfera internacional, foram editadas as Recomendações e as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, a Resolução nº 45 e as Convenções da ONU sobre a matéria.

Retomando o conceito de deficiência, é preciso ressaltar que a deficiência resulta da



interação entre pessoas com deficiência e as barreiras decorrentes de atitudes e do meio ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais.

Desse modo, a definição de deficiência é trazida pelo artigo 1º da Convenção da ONU a respeito do assunto:

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, 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.

Dessa forma, a deficiência deve ser vista como resultado da interação entre a pessoa e o meio, e não como algo pertencente a suas características intrínsecas, ou seja, a caracterização da pessoa com deficiência não se dá pela falta de um membro, de capacidade intelectual reduzida ou de constatação de falha sensorial ou motora, mas sim em razão do grau de dificuldade para a sua inclusão social e integração na sociedade.

Nesse sentido, é preciso que a sociedade não seja apenas integrativa, mas sim inclusiva, como forma de promover e proporcionar a efetivação dos direitos das pessoas com deficiência, ideia a partir da qual se pretende nesta pesquisa o encaixe da figura do contrato de teletrabalho como instrumento de inclusão.



1.1 Normas internacionais sobre o direito ao trabalho decente

O direito ao trabalho decente está previsto na Organização Internacional do Trabalho, pela necessidade de promover a igualdade de acesso ao trabalho produtivo e na igualdade de oportunidades para as pessoas, o que promove o desenvolvimento a um conceito com base na proteção social do trabalhador.

Desta forma o trabalho decente é uma das formas de possibilidades, de concretizar o desenvolvimento humano, dado o alcance de seu conceito estabelecido pela OIT (2020):

O conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

Assim, a Declaração da OIT estabeleceu o objetivo de promover o liame entre o crescimento econômico e o progresso social, garantindo que os trabalhadores tenham o direito e possibilidade de reivindicar livremente e em iguais oportunidades, a participação nas riquezas que ajudaram a produzir, tendo ainda, a possibilidade de desenvolverem o seu potencial humano, deixando de serem vistos apenas enquanto objetos do sistema de produção.



Para Durck (2011, p. 46) o conceito de trabalho decente corresponde ao “trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho”.

Surge o trabalho decente como forma de promover a inclusão social, como elemento modelo para a consecução das sustentabilidades social, cultural, ecológica, ambiental, territorial, econômica e política, conforme já demonstrou Gosdal (2007, p. 130) ao afirmar que o trabalho decente está voltado à promoção do progresso social, em face da crescente situação de interdependência dos diferentes países na atualidade.

Por intermédio do trabalho que garante ao trabalhador a participação da vida em sociedade em condições de oportunidades, sendo que pelo fruto do trabalho que muitas famílias têm acesso ao lazer, cultura, educação, saúde, moradia, alimentação e transporte, e sendo assim ganha patamar constitucional sendo o principal elemento produtor das condições de existência da humanidade (ROSSIT, 2001, p. 69).

Nesse sentido quando tratamos do direito ao trabalho à pessoa com deficiência, traz consigo além dos fatores de integração social, a participação na sociedade, orgulho de si mesmo, de autovalorização e autorreconhecimento, de uma sequência de tentativas do encontro com o próprio eu, por vezes é uma forma de gratificação pela sua existência (DINIZ, 2009, p. 233).

Mais que isto, a Convenção da OIT estabelece a igualdade de oportunidades e tratamento entre pessoas com deficiência e as demais pessoas, inclusive no campo da qualificação, da inclusão laboral, o desenvolvimento humano e social das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

Consequentemente o direito ao trabalho ao decente deve ser instrumento de inclusão e integração não só das pessoas com deficiência, mas de todos que necessitam de proteção legal frente à discriminação no mercado de trabalho.



2 CONTRATO DE TELEBRADO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Antes de adentrar no assunto propriamente dito deste trabalho, é preciso abordar alguns aspectos do contrato de teletrabalho, bem como seu conceito jurídico.

O contrato de teletrabalho somente foi regulamentado com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), a temática é muito pouco discutida pela literatura e, por conta disso, ainda não existe definição do conceito consolidada quanto à expressão utilizada, haja vista a moderna forma de prestação destes serviços à distância, bem como pelas diversas maneiras e meios utilizados na sua execução, como a implementação de novos subsídios informatizados na sociedade contemporânea, por intermédio da internet, interligando computadores, celulares e afins, em todo o mundo.

Assim, o contrato de teletrabalho, como instituto jurídico pode providenciar a prestação laboral à distância, corroboraria ao ideal moderno de trabalho decente, acaso implementado como ferramenta à consecução da inclusão.

2. 1 MODALIDADES DE INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIENCIA NA LEGISLAÇÃO ALIENIGENA

O direito do trabalho, em especial o contrato de teletrabalho aplicado as pessoas com deficientes, vêm sendo discutido em todo o mundo, e a análise deste movimento mundial no legislação alienígena, serve de orientação para a compreensão do próprio Direito Brasileiro e das questões jurídicas que surgem.

O primeiro conceito normativo internacional referente ao direito do trabalho da pessoa com deficiência, foi no ano de 1955, na Recomendação nº 9915 da OIT, onde o termo deficiente significa a pessoa cujas possibilidades de obter e conservar emprego adequado fiquem reduzidas, frente a incapacidade física ou mental.

Sendo na década de 70 e 80 que a legislação de diversos países se volta para a proteção



especial ao trabalho dos deficientes físicos. Ao se preocupar com seu acesso ao emprego, acabam assegurando aos deficientes o direito a um percentual de vagas de trabalho nas empresas, aplicando tanto no setor público quanto no setor privado.

Portugal

Apesar do teletrabalhador em Portugal não ser objeto de uma legislação específica, as leis gerais do trabalho são aplicáveis aos teletrabalhadores e seus empregadores.

A Lei de emprego protegido, define o emprego como: toda atividade útil e remunerada que, integrada no conjunto da atividade econômica nacional e beneficiando as medidas especiais de apoio por parte do estado, visa assegurar a valorização pessoal e profissional das pessoas deficientes, facilitando a sua passagem, quando possível, para um emprego não protegido (ROMITA, p.419).

Quanto a habilitação e a reabilitação na lei portuguesa, existe um artigo na Lei nº 100, de 1997 que diz que o Governo criará serviços para adaptar e readaptar os profissionais garantindo a coordenação entre estes serviços e aqueles já existentes, tanto do Estado quanto de Instituições particulares.

França

Enquanto isto a legislação francesa, que possui a Lei nº 75.534, de 1975, estabelece que: “a condição de pessoa portadora de deficiência será reconhecida por uma Comissão técnica de orientação e de reabilitação profissional” (VILLATORE, 2000, p. 44), mas independe da Lei, a França já possui como tradição as normas que obrigam os empregadores de reservar, certos números de postos de emprego às pessoas portadoras de deficiência.

Anteriormente visavam os inválidos de guerra (lei de 1924), hoje visam principalmente os deficientes, e foi uma lei de 1957 que estabeleceu, pela primeira vez a prioridade do emprego em favor dos deficientes, legislação esta que sofreu muitas alterações.



Uma outra lei deu eficácia às medidas voltadas a conferir prioridade de empregos a certas categorias de pessoas, onde todo aquele empregador que tiver a seu serviço pelo menos vinte empregados têm obrigação de acordo com o dispositivo no artigo L. 323-1, al.1, do Cód. do Trab., a obrigação de empregar deficientes, em tempo integral ou parcial numa proporção de 6% do efetivo total de empregados.

O impasse é que o empregador pode admitir o número de deficientes que pede a lei, mas pode também se desobrigar frente a celebração de contratos com empresas que empregam deficientes, ou cumprir a obrigação através de um acordo coletivo que estabelece um programa em favor dos deficientes.

Itália

Na Itália, existe ao lado do sistema de colocação ordinária, o de colocação obrigatória, que é regulado pela Lei nº 482, de 1968, sendo que esta lei que possui fins de solidariedade social com a finalidade de inserção na vida produtiva de algumas categorias especiais de pessoas, acaba por impor aos empregadores a obrigação de admitir um determinado número de integrantes dessas categorias.

E as empresas que possuem mais de 35 empregados são obrigadas a admitir, 15% do pessoal das categorias especiais. Também a Constituição da República italiana, de 1947, institui que é um dever da República remover os obstáculos de ordem econômica e social, que possam de fato limitar a liberdade e a igualdade dos cidadãos, e impedir o pleno desenvolvimento da pessoa e sua efetiva participação à organização política, econômica e social do país.

Espanha

O ordenamento jurídico espanhol, segundo o dispositivo no artigo 17.2 do estatuto dos Trabalhadores, de 1980, estabelece o instituto das reservas e



preferências de emprego. De acordo com a Constituição espanhola: os poderes públicos realizarão uma política de previsão, tratamento, reabilitação e integração das pessoas portadoras de deficiências físicas, sensoriais e psíquicas, aos que prestarão atenção especializada que requeiram e os ampararão especialmente para o desfrute dos direitos que este Título outorga a todos os cidadãos (VILLATORE, 2000, p. 46).

O grande desafio da legislação internacional e nacional para as pessoas com deficiência é eliminar a discriminação institucionalizada que faz sombra aos seus direitos como cidadãos e sujeitos de direitos humanos. Porque mesmo que os direitos destes indivíduos já tenham sofrido modificações ao longo da história, ainda há o que evoluir, como o próprio conceito de pessoa com deficiência, pois para cada tipo de deficiência há uma peculiaridade a ser levada em consideração.

3 O TELETRABALHO COMO INSTRUMENTO DE INCLUSÃO LABORAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA À LUZ DO DIREITO AO TRABALHO DECENTE

O contrato de teletrabalho visa proporcionar uma alternativa de emprego para as pessoas com deficiência, tendo essa modalidade de trabalho se tornado uma grande aliada ao processo de inclusão sociolaboral.

No entanto, atualmente existem discussões sobre se este realmente caracterizaria uma forma de inclusão social ou se seria um meio de infoexclusão, ou seja, estaria apenas mascarando a exclusão.

Nesse sentido, torna-se imprescindível salientar que essa o teletrabalho como nova forma de inserção das pessoas com deficiência no mercado trabalho também deve propiciar uma forma de trabalho decente, devendo observar todos os direitos conquistados pelo trabalhador, inclusive os preceitos normativos assegurados pela própria Constituição Federal de 1988.

Segundo Lara (2003, p. 11), “é o trabalho que viabiliza o exercício do usufruto da



cidadania” que, na concepção de Bombassaro, Júnior e Paviani (2004), está vinculado aos direitos dos indivíduos e ao tratamento de igualdade a todos. Compreendo como fundamental a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, tendo em vista a garantia de direito fundamental social, que todas as pessoas devem poder alcançar.

Nesse comprometimento extrai-se, ao citar Sen (2000, p. 17), que as liberdades das pessoas com deficiência jamais serão plenas e aplicáveis, porque não há formas capazes de garantir que a pessoa com deficiência consiga o acesso aos mesmos recursos disponíveis que os demais, apesar dos crescentes esforços das Instituições e Estados e Organismos Internacionais, o que pode ser confirmada a partir do esforço da Organização das Nações Unidas na implantação da Agenda 2030 e dos 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável ao estabelecer:

Objetivo 8. Trabalho Decente e Crescimento Econômico. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos. (...)

8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.

Assim, o trabalho, para uma pessoa com deficiência, torna-se uma oportunidade de se integrar a sociedade de modo atuante, entretanto é necessária uma qualificação profissional que esteja à altura das exigências das empresas, para que sua integração seja efetiva.

Como exposto, não se pode olvidar que essa nova modalidade de trabalho facilitaria o acesso daqueles que se tornaram deficientes em um determinado estágio da vida, os quais, inclusive, já trabalhavam, a voltarem a desenvolver a sua atividade laborativa, passando, portanto, a serem reinseridos no mercado de trabalho, eliminando a discriminação histórica



do deficiente e sua visão como indivíduo improdutivo e inapto a integrar o capital intelectual da organização.

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho apresenta diversas vantagens, dentre uma delas é a independência financeira que essa pessoa passará a ter, tendo em vista que, a autonomia econômica do deficiente é muito afetada pela falta de inclusão.

O trabalho decente também pressupõe a promoção da igualdade de tratamento no emprego e de oportunidades destes, ao afirmar que faz-se necessário combinar a proibição da discriminação com políticas compensatórias que acelerem a igualdade enquanto processo (PIOVESAN, 2009, p. 189). Ou seja, não basta proibir a discriminação, é preciso promover a igualdade. São necessárias ações afirmativas inseridas em políticas públicas repressivas-punitivas à discriminação e promocionais da igualdade que acelerem o processo de construção da igualdade (OIT, 2006, p. 189).

Sobre os benefícios do contrato de teletrabalho para as pessoas com deficiência, Garcia (2018, p. 396) ressalta sobre essa questão em especial para as pessoas com deficiência:

A regulamentação do teletrabalho parece ser uma boa alternativa para que as empresas mantenham em seus quadros PCD's. Não obstante as alegações de que o ambiente de trabalho traz outros tipos de benefícios, como interação com outros empregados, além de poder sair de casa, é certo que muitas pessoas possuem tantas dificuldades com locomoção, que preferem não trabalhar.

A utilização do teletrabalho, segundo a literatura, apresenta, portanto, várias vantagens para o empregador, entre as quais a redução do espaço imobiliário, com



diminuição de custos inerentes à aquisição de locais, aluguéis, manutenção e transporte.

No entanto, nota-se que a falta de qualificação profissional das pessoas com deficiência conciliada com a necessidade de pessoas capacitadas, para conquistarem uma posição no mercado de trabalho, origina um problema que dificulta o cumprimento das leis que protegem o trabalho como um direito.

3.1 Desafios e Perspectivas de avanço na legislação brasileira para inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Com relação à legislação aplicável aos deficientes é necessário que saibam quais são os seus direitos que possuem e por qual motivo deve-se garantir e protegê-los.

É reconhecida na legislação brasileira que a proteção aos deficientes é de extrema relevância, tendo em vista os desafios que estas pessoas encontram no decorrer da vida. Assim, cada vez mais são criadas legislações e normas para os deficientes a fim de garantir uma vida mais digna, e com isso, tentar da maneira menos onerosa a eles as adaptações em suas rotinas.

Atualmente as pessoas com deficiência encontram respaldo em diversas leis para lhes garantirem mais segurança, dentre essas, pode ser citado: o Decreto Legislativo Nº 186, De 09 De Julho De 2008, que aprovou o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, sendo complementado pelo Decreto Nº 6.949, De 25 De Agosto De 2009, promulgando a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo” (BRASIL, 2020).

No que tange as leis federais, temos: a Lei Nº 7.853, De 24 De Outubro De 1989, que dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social e proporciona outros provimentos e a Lei Nº 13.146/2015, De 06 De Julho De 2015, no qual foi Instituído a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com



Deficiência) e proporcionou outras providências. À vista disso, atenta-se inclusive para o fato de que a Constituição Federal não foi a primeira que buscou garantir uma vida digna aos deficientes, pois a Lei nº 7.405/85, admitiu a real relevância do direito à acessibilidade. A referida lei buscou garantir a obrigatoriedade de símbolos, códigos ou sinais em todos os locais que os deficientes possam frequentar, dentro disso, foram determinadas algumas normas, ex. a largura mínima de corredores e passagens, a fim de garantir facilidade de locomoção (LIMA, 2020).

Diversas outras iniciativas legislativas e normativas de proteção à pessoa com deficiência seguiram-se: a Lei n. 8.112/90 (Lei dos Servidores Públicos – previsão de reserva de vagas em concursos públicos – artigo 5º, § 2º); a Lei n. 8.213/91 (Previdência Social – cota de vagas em empresas privadas – artigo 93); a Declaração de Salamanca de 1994 (traz a concepção de educação inclusiva); a Lei n. 9.394/96 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação – acesso à educação e especialização – artigo 4º, inciso III e artigos 58 a 60); o Decreto Federal n. 3.298/99 (regulamentação); a Convenção da Guatemala (Decreto n. 3.956/2001 – não discriminação).

Todas essas questões apontam para as políticas públicas. Mas, para Zarpelon (2006) no Brasil há poucas e desarticuladas políticas sociais direcionadas às pessoas com deficiência. As ações implementadas pelo governo se concentram na concessão de benefícios precários para manter as pessoas com deficiência em condições de respeito e dignidade e na imposição de cotas de contratação que devem ser cumpridas pelas empresas.

Diante dos meios de inclusão social apresentados, nota-se que o Brasil é um país com uma vasta legislação protecionista as pessoas com deficiência, o que percebe-se é falta de efetividade e fiscalização das normas jurídicas, para tanto é necessário que além da legislação crie-se políticas públicas que buscam a efetiva inserção do deficiente no mercado de trabalho.



CONCLUSÃO

O contrato de teletrabalho apresentou-se como um dos instrumentos jurídicos de inserção das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. No entanto, observou-se que esta nova forma de trabalhar necessita adequar-se para propiciar, além de uma remuneração, deve garantir o direito ao trabalho decente, face ao valor social do trabalho.

A efetividade do direito ao trabalho decente fará com que a dignidade humana assuma nítido conteúdo sociolaboral, na medida em que a criação de melhores condições de trabalho resultar benefícios não somente para o indivíduo em seu âmbito laboral, mas para o conjunto da sociedade.

A deficiência deixa de ser um obstáculo a partir do momento em que o trabalhador estar trabalhando e em desenvolvimento das suas capacidades. Nessa perspectiva, percebe-se que o teletrabalho pode representar uma das alternativas, todavia, faz-se necessária a formatação de uma tutela político-jurídico-normativa que compatibilize as noções de inclusão laboral das pessoas com deficiência, as exigências da promoção ao trabalho decente e as diretrizes normativas para a execução do teletrabalho.

REFERÊNCIAS

- ALTAFIM, Iara Guimarães. **Mobilização pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência é defendida em debate.** Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2012/05/14/mobilizacao-pelo-estatuto-da-pessoa-com-deficiencia-e-defendida-em-debate> . Acesso em: 16 julho de 2020.
- BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho.** 10 ed. São Paulo: LTr, 2016.



BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988)**. Disponível em: http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988_05.10.1988/CON1988.pdf. Acesso em: 07 de junho de 2020.

BRASIL. Lei nº. 7.853, de 24 de outubro de 1989. **Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde** institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm Acesso em: 12 set. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.146, de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da pessoa com deficiência)**. Disponível em: . Acesso em: 22 setembro de 2020.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação na relação de trabalho: uma afronta ao princípio da igualdade**. 1 ed. Rio de Janeiro: AIDE, 2003. p.77

DARCANCHY, Mara Vidigal. **Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais**. São Paulo: LTr, 2006.

DINIZ, Bismarck Duarte. **Apontamentos acerca do direito ambiental do trabalho**. In: MAZZUOLI, Valerio de Oliveira; IRIGARAY, Carlos Teodoro José Hugueney (Orgs.). *Novas perspectivas do direito ambiental brasileiro: visões interdisciplinares*. Cuiabá: Cathedral, 2009. p. 223-257.

DRUCK, Graça. **Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?**. Caderno Crh, Salvador: v. 24, p. 37-57, 2011.

FÁVERO, Eugênia Augusta Gonzaga. **Direito das pessoas com deficiência: garantia de igualdade na diversidade**. Rio de Janeiro: WVA, 2004.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra**. São Paulo: LTr, 2007.



INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico 2010:** resultados preliminares da amostra. Disponível em: <<http://ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/default.shtm>>. Acesso em: 07 de junho de 2020.

ROMITA, Arion Sayão. **Direito do Trabalho** — Temas em Aberto. São Paulo: LTr, 1998.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como Liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

VILLATORE, Marco Antonio César. **O Decreto nº 3.298 de 20/12/99 – A Pessoa Portadora de Deficiência no Direito do Trabalhador Brasileiro e o Tema no Direito Comparado**. Revista LTr nº64-05/618 Vol. 64, nº 05, 2000.

LARA, Xico. **Trabalho, educação, cidadania: reflexões a partir de educação entre trabalhadores**. Rio de Janeiro: CAPINA/CERIS/MAUAD, 2003.

BOMBASSARO, Luiz Carlos; RI JÚNIOR, Arno Dal; PAVIANI, Jayme (Orgs.). **As interfaces do humanismo latino**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=rwLpGOR3fYC&printsec=frontcover&dq=>. Acesso em: 11 setembro de 2020.

PEGORARO, L.N ; CEGARRA, C. M. O. **Teletrabalho: uma alternativa à pessoa com deficiência**. In: XXVII Congresso Nacional do Conpedi – Porto Alegre – 2018 – Porto Alegre. Anais do XXVII Congresso Nacional do Conpedi. Tema: “Teletrabalho: uma alternativa à pessoa com deficiência”. Porto Alegre. 2018. p.130 – 145. Disponível em: <<http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/34q12098/a210870r/Nl6q7IF6btq2vrN7.pdf>> Acesso em 20 abril de 2020.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

ROSSIT, Liliana Allodi. **O meio ambiente de trabalho no direito ambiental brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001.



FINCATO, Denise Pires. **A regulamentação do teletrabalho no Brasil:** indicações para uma contratação minimamente segura. Revista Jurídica Luso-brasileira. v. 1, n.3, 2016. Disponível em: <http://repositorio.pucrs.br/dspace/handle/10923/11404>. Acesso em: 05 de junho de 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções.** Disponível na versão eletrônica em <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang-pt/index.htm>. Acessado em 02 de agosto de 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendações.** Disponível na versão eletrônica em https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242958/lang-pt/index.htm. Acessado em 02 de agosto de 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Agenda Nacional do Trabalho Decente.** Brasília: OIT, 2013. Disponível em: < http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/agenda_nacional_trabalho_decente_536.pdf>. Acesso em: 17 março de 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Medir o progresso na luta contra o trabalho infantil: estimativas e tendências mundiais 2000-2012.** Genebra: OIT, 2013. Disponível em: < http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_221799.pdf>. Acesso em: 26 março de 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório global sobre salários 2012/13: salários e crescimento equitativo.** Genebra: OIT, 2013. Disponível em: < http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio_global_salarios_2012_2013.pdf>. Acesso em: 17 março de 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Secretaria Internacional do Trabalho no Brasil. Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015.** Brasília: OIT, 2006. Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br/sites/>



default/files/topic/decent_work/doc/agenda_hemisferica_537.pdf>. Acesso em: 17 março de 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Vantagens do trabalho a distância.** Genebra, 2013. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/content/vantagens-do-trabalho-distancia>> Acesso em 20 setembro de 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **O que é Trabalho Decente.** Genebra, [201-]. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-de-cente>> Acesso em 20 setembro de 2020.

LIMA, Marina Torres Costa. **A proteção jurídica da pessoa com deficiência.** Disponível em: <<https://periodicosonline.uems.br/index.php/RJDSJ/article/view/4124>>. Acesso em: 01 outubro de 2020.

ZARPELON, Raphael. **Proteção jurídica contra a discriminação das pessoas portadoras de deficiência física nas relações de trabalho.** Rev. TRT. 9ª Região, Curitiba, v. 31. n. 56, p. 95-132, jan/jun. 2006.