

CURSO DE DIREITO

Ariane da Silva Gomes

**O TELETRABALHO E A INCLUSÃO SOCIAL PARA PORTADORES DE
DEFICIÊNCIA**

Capão da Canoa

2017

Ariane da Silva Gomes

**O TELETRABALHO E A INCLUSÃO SOCIAL PARA PORTADORES DE
DEFICIÊNCIA**

Trabalho de conclusão apresentado ao Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul – Campus Capão da Canoa, para a obtenção do título de Bacharela em Direito.

Prof. Ms. Orientador: Mauricio Antonacci Krieger.

Capão da Canoa

2017

TERMO DE ENCAMINHAMENTO DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO PARA A BANCA

Com o objetivo de atender ao disposto nos artigos 20, 21, 22 e 23 e seus incisos, do Regulamento do Trabalho de Conclusão do Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC considero o Trabalho de Conclusão de Curso, modalidade monografia, da acadêmica Ariane da Silva Gomes adequado para ser inserido na pauta semestral de apresentações de TCC's do Curso de Direito.

Capão da Canoa, 23 de novembro de 2017.

Ariane da Silva Gomes
Orientando/a

Mauricio Antonacci Krieger
Prof.Ms. Orientador

AGRADECIMENTOS

Inicialmente agradeço a Deus por ter me concedido saúde, força, sabedoria e coragem para concluir a presente monografia, pois mesmo diante de dias difíceis encontrei forças nele para continuar.

A minha família, primeiramente aos meus pais Aires Silveira Gomes e Maria Lucia da Silva Gomes pelo amor, apoio e incentivo incondicional. Aos meus irmãos Gabriele da Silva Gomes e Mauricio da Silva Gomes pelas palavras de conforto e carinho, sou grata por vocês terem entendido minha ausência em diversas ocasiões.

Ao meu namorado Pétersson William Rodrigues Mesquita por ter sido tão compreensivo e por todo apoio durante toda a trajetória da monografia.

Aos meus colegas Mariane Pereira dos Reis Mittmann e Alcides Eugenio Brandalise Pegoraro, por todo apoio.

Ao meu orientador, professor Mauricio Antonacci Krieger, agradeço por ter me aceitado como sua orientanda, bem como pela paciência e compreensão sempre demonstradas.

A professora Karina Meneghetti Brendler por sempre me auxiliar quanta a formatação.

A todos que de alguma forma contribuíram para o presente estudo.

Sem vocês eu jamais seria capaz de chegar onde estou. Obrigada por tudo, vocês são essenciais na minha vida.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo abordar o tema teletrabalho como forma de inclusão social para as pessoas portadoras de alguma necessidade especial no mercado de trabalho, tendo em vista sua atual relevância no cenário trabalhista. Este tema passou a ter previsão no artigo 6º, caput, e parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a partir de uma modificação feita pela lei 12.511 de 2011. O teletrabalho por sua vez, ocorre à distância da sede da empresa, sendo utilizados meios telemáticos que viabilizam a sua realização de forma remota, para sua efetividade são necessários como, por exemplo, a internet e/ou software entre outros. Atualmente o Brasil conta com aproximadamente 45 milhões de pessoas que se consideram e/ou são consideradas deficientes e o índice de desemprego com relação aos deficientes é altíssimo, sendo assim, o teletrabalho vem para proporcionar uma nova oportunidade de inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho. A presente pesquisa tem o intuito também de verificar se o teletrabalho pode ser considerado como uma ferramenta para a inclusão social ou se em razão do trabalho ser realizado diretamente na residência do deficiente isso causaria uma falsa impressão de inclusão, sendo caracterizado como infoexclusão. O Brasil atualmente conta com um suporte para viabilizar essa inclusão, sendo utilizado o sistema de cotas para auxilia na efetivação da inserção do deficiente no mercado de trabalho. Ademais visa-se demonstrar o como tem sido o entendimento jurisprudencial nos casos práticos.

PALAVRAS - CHAVES: Teletrabalho. Inclusão social. Pessoas Portadoras de Necessidades Especiais. Políticas Públicas.

ABSTRACT

the aim of this research is to address the topic of telecommuting as a way of social inclusion of the people who has some kind of special needs in the job market, in view of their current relevance in the labor scenario. This topic is now laid down in the article 6^o, caput and sole paragraph of the Consolidation of Labor Laws (Portuguese: Consolidação das Leis do Trabalho, CLT) from a modification made by law 12.511 of 2011. The telecommuting, in turn, occurs away from the company's headquarters, using telematics systems that allows its remote accomplishment. For its effectiveness, are necessary, as example, the internet and/or software, inter alia. Today, Brazil has approximately 45 million of people who consider themselves and/or are consider disabled, and the unemployment rate among disabled people is too high, in so doing, the telecommuting comes to give a new opportunity of inclusion of these people in the job market. This research aims to check if the telecommuting can be consider as tool for social inclusion or, on account of the work being done directly in the home of the disabled, it would create a false feeling of inclusion, being characterized as info-exclusion. Currently, Brazil has a support program to reach this inclusion, using the quota system to assist the insertion of disabled people in the job market. In addition, it aims to demonstrate the jurisprudential position on practical cases.

KEYWORDS: Telecommuting, Telework, Social inclusion, People With Special Needs. Public Policy.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 DAS PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS	11
2.1 Conceito de pessoas com deficiência.....	11
2.2 A pessoa portadora de deficiência no contexto histórico:.....	14
2.3 Discriminação contra os deficientes no Brasil e no mundo.....	17
2.4 Discriminação no mercado de trabalho.....	19
2.5 A proteção jurídica da pessoa portadora de deficiência	21
3 OS DIREITOS TRABALHISTAS E O TELETRABALHO	25
3.1 Conceito e regulamentação da relação de trabalho	25
3.2 Princípios no Direito Do Trabalho	27
3.2.1 Princípios gerais.....	28
3.2.2 Princípios específicos.....	29
3.3 Conceito de teletrabalho	33
3.4 Os tipos de trabalho e as modalidades de teletrabalho	35
3.5 Vantagens e Desvantagens do teletrabalho	37
4 O TELETRABALHO COMO FORMA DE INCLUSÃO SOCIAL PARA OS DEFICIENTES.....	41
4.1 Princípio da dignidade da pessoa humana e os deficientes	41
4.2 O sistema de Cotas e a Legislação	44
4.3 Teletrabalho como função de inclusão dos deficientes	48
4.4 Decisões Jurisprudenciais	50
5 CONCLUSÃO	56
REFERÊNCIAS.....	59

INTRODUÇÃO

A presente monografia tem como objetivo tratar do assunto teletrabalho como forma de inclusão social para portadores de deficiência, observando as características individuais das pessoas deficientes e do teletrabalho, bem como as estruturas utilizadas para atuação nesse campo, tendo em vista que essa nova forma de trabalho busca proporcionar uma qualidade de vida melhor para o trabalhador.

A pesquisa nesse campo é demasiadamente importante no atual momento do trabalho, considerando o avanço da informática como uma ferramenta de serviço e a busca da sociedade em encontrar um trabalho que vise o bem estar dos funcionários.

Destaca-se ainda que embora já tenha sido reconhecido o trabalho a distancia antes mesmo de sua regulamentação, o marco importante na história do teletrabalho no Brasil foi a alteração do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela lei 12.511 de 2011 onde passou a considerar o teletrabalho como um meio de trabalho, desde que preenchidos os pressupostos da relação de emprego.

As leis atuais que tratam sobre os direitos dos deficientes são de extrema relevância, haja vista o contexto histórico destes. Outrossim, o estatuto do deficiente Lei 13.146/2015 é também um marco importantíssimo para o país, pois, tem como objetivo principal promover a igualdade entre os portadores de alguma necessidade especial e as demais pessoas, assim garantindo a inclusão social.

Ademais, no assunto da presente monografia a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 possui máxima relevância, uma vez que são abordados diversos direitos não só do deficiente, mas da relação empregatícia também, outrossim, é destacado alguns princípios fundamentais.

O presente tema possui extrema relevância no âmbito Trabalhista e dessa forma é fundamental fazer análises na legislação, doutrinas e jurisprudências que abordam este tema.

No mais, serão apresentadas as condições de trabalho de forma geral e, como é a aplicabilidade do teletrabalho para os deficientes, levando em consideração a dignidade da pessoa humana. Uma vez que, as pessoas portadoras de alguma deficiência muitas vezes se vêm excluídas do mercado de trabalho regular pela falta de acessibilidade. Assim o teletrabalho, ao fazer uso de meios tecnológicos e

podendo ser aplicado na própria residência do deficiente, torna-se uma ferramenta inserção e/ou a continuidade do deficiente no meio laboral.

De outra banda, será demonstrado se esse meio de trabalho poderá ocasionar o inverso da inclusão social, caracterizando a infoexclusão, ou seja, inclui o deficiente no mercado laboral, mas não oferece subsídios para que este participe de atividades da empresa fora do teletrabalho, gerando assim a ilusão de que os deficientes estão sendo beneficiados com a inclusão.

Ademais, inclusão social é um tema que geralmente está em pauta, uma vez que é crescente a discriminação em nosso país, principalmente em tempos de crise, que sobra mão de obra e faltam vagas. Ainda mais, quando se trata de pessoas com deficiência. O trabalho tem relevância prática na busca de argumentos que possam demonstrar as consequências jurídicas da discriminação no ambiente de trabalho e conscientizar a sociedade dos danos sofridos por pessoas portadoras de alguma deficiência.

Nesse sentido, a presente monografia possui o intuito de abordar os temas relevantes supracitados, sendo dividido em três capítulos: a) das pessoas portadoras de necessidades especiais; b) os direitos trabalhistas e o teletrabalho; c) o teletrabalho como forma de inclusão social para os deficientes; bem como os seus respectivos subcapítulos.

Nesse contexto, a presente monografia inicia-se, em seu primeiro capítulo, abordando o tema das pessoas portadoras de necessidades especiais e a sua evolução histórica, até os tempos atuais que passaram a considerar o deficiente como pessoa possuidora de direitos e deveres. Ademais, será analisado a discriminação que os deficientes sofrem com relação ao trabalho, haja vista que embora existam muitas políticas para a inclusão dos deficientes no mercado de trabalho, não há estrutura suficiente que garanta uma vida digna a esses indivíduos.

No segundo capítulo será analisado os direitos trabalhistas e o teletrabalho, que inicialmente tratará das relações empregatícias de forma geral e os princípios que garantem efetividade no âmbito justrabalhista. Bem como será conceituado o teletrabalho, apresentar-se-á suas vantagens e desvantagens. Igualmente, o capítulo tratará da diferenciação entre as modalidades de teletrabalho que muitas vezes são desconhecidas ou até mesmo confundidas entre si.

No terceiro e último capítulo, busca-se compreender como o teletrabalho pode ser considerado como uma forma de inclusão social para os deficientes. Ademais

será apresentado o princípio da dignidade da pessoa humana que acolhe todos os seres humanos sem distinção, garantido-lhes outros direitos fundamentais. O sistema de cotas apresentará extrema relevância ao princípio de igualdade, pois este busca efetivar os direitos do deficiente. E para finalizar o capítulo haverá o posicionamento jurisprudencial adotado diante de todos os questionamentos da monografia.

Nesse sentido, verifica-se que são inúmeras as dificuldades que os portadores de deficiência encontram para ingressar no mercado de trabalho regular, com isso os meios telemáticos passaram a ser um modo de auxílio os deficientes com relação ao trabalho, sendo assim, o teletrabalho foi introduzido para buscar a inclusão dos deficientes.

No entanto, considerando as particularidades do teletrabalho pode-se dizer que as pessoas portadoras de alguma deficiência passam a ter uma oportunidade de inserção ou até mesmo de retorno ao mercado de trabalho. Mas afinal o teletrabalho pode ser considerado como uma forma de inclusão social ou será apenas um meio para a infoexclusão dos portadores de deficiência?

Portanto o presente estudo visa destacar a aplicabilidade do teletrabalho para as pessoas portadoras de alguma deficiência, fazendo uso de meios telemáticos para o desempenho das atividades laborais, buscando com isso, a inclusão social dos deficientes no mercado de trabalho.

2 DAS PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS

Os direitos das pessoas portadoras de necessidades especiais possuem previsão na Constituição Federal de 1988, em lei específica sendo ela 13.146/2015, tratados e convenções internacionais, dentre outras, no entanto, este capítulo da presente monografia, tratar-se-á somente acerca da história da pessoa com deficiência, considerando sua importância para compreender melhor esta monografia.

Destaca-se que nesse capítulo da presente monografia, verificar-se-á o conceito das pessoas com deficiência, o contexto histórico no qual demonstrará a forma como eram tratadas as pessoas que possuem alguma deficiência, a discriminação de forma geral no Brasil e no mundo e também a discriminação quando o assunto é trabalho, para mostrar que o mundo encontra-se em constante evolução, pois criam e modificam mecanismos capazes de manter o respeito ao próximo.

2.1 Conceito de pessoas com deficiência

O conceito de pessoa com deficiência pode ser um tema extremamente extenso, tendo em vista que deficiência pode não ser apenas uma restrição física ou mental evidente, de acordo com o dicionário online de português, deficiente é todo aquele que:

No adjetivo é insuficiente; que possui ou expressa algum tipo de deficiência, falta, erro ou falha. No substantivo pejorativo, quem possui algum tipo de deficiência, funcionamento ausente ou insuficiente de um órgão. Pessoa cujas faculdades físicas ou intelectuais são diminuídas em comparação ao seu funcionamento esperado.¹

A pessoa com deficiência possui limitações ou incapacidades para exercer plenamente as atividades do cotidiano, no entanto, merece respaldo que a deficiência nem sempre é pela falta de um membro ou por uma característica ostensiva da pessoa, podendo ser definido pessoa com deficiência por meio do grau

¹ DEFICIENTE. Dicio Dicionário Online de Português. 19 de abril de 2017. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/deficiente/>>. Acesso em 19 abr. 2017

de interação social que ela apresenta, veja-se o que o autor Luiz Alberto David² diz com relação ao assunto:

O que define a pessoa portadora de deficiência não é falta de um membro nem a visão ou audição reduzidas. O que caracteriza a pessoa portadora de deficiência é a dificuldade de se relacionar, de se integrar na sociedade, O grau de dificuldade de se relacionar, de se integrar na sociedade, O grau de dificuldade para a integração social é que definirá quem é ou não portador de deficiência³

Com base nesses argumentos é considerado para o direito do trabalho, a pessoa portadora de alguma deficiência toda aquela que encontra mais dificuldades de alcançar o mercado de trabalho e especialmente em permanecer e se aprimorar no cargo que almeja, principalmente quando comparado com pessoas que não possuem algum tipo de limitação. Diante de tal dificuldade, se faz necessário a implementação de ações sociais para se diminuir a desigualdade existente entre os trabalhadores portadores de alguma deficiência daqueles que não possuem limitações.⁴

No entanto, conforme Censo realizado em 2010 pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), o conceito de deficiência é modificativo, tendo em vista que este busca acompanhar a evolução da população, sendo assim:

O conceito de deficiência vem se modificando para acompanhar as inovações na área da saúde e a forma com que a sociedade se relaciona com a parcela da população que apresenta algum tipo de deficiência. Dessa forma, a abordagem da deficiência evoluiu do modelo médico – que considerava somente a patologia física e o sintoma associado que dava origem a uma incapacidade – para um sistema como a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde - CIF, divulgada pela Organização Mundial da Saúde - OMS (World Health Organization - WHO) em 2001, que entende a incapacidade como um resultado tanto da limitação das funções e estruturas do corpo quanto da influência de fatores sociais e ambientais sobre essa limitação.⁵

Com base na informação divulgada pelo IBGE e diante de diversos tipos de deficiência existente, atualmente no Brasil mais de 45 (quarenta e cinco) milhões de

² ARAUJO, Luiz Alberto David. *A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência*. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 1997. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/a-protecao-constitucional-das-pessoas-com-deficiencia_0.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2017.

³ Idem.

⁴ COSTA, Fernanda Pereira. *A inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho*. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/22270>>. Acesso em: 05 mai. 2017.

⁵ CENSO demográfico ANO 2010: Banco de dados do IBGE. Disponível em http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf . Acesso em: 09 de agosto de 2017.

peças se consideram e/ou são consideradas portadoras de alguma deficiência.⁶ No mais, quanto mais evidente essa deficiência menor é o grau de interação social que essas pessoas apresentam, sendo assim, acabam sendo mais propensas ao desemprego.

O conceito de pessoa com deficiência é decorrente de uma ratificação da Conversão Internacional da ONU, e sua finalidade transcende o aspecto clínico e assistencialista que legislações passadas pautavam. Buscando assim, identificar as dificuldades que os deficientes encontram para superar as barreiras sociais, políticas, tecnológicas e culturais.⁷

Durante uma convenção das Nações Unidas realizada no ano de 2006, o Brasil se fez presente e proporcionou ampla oportunidade para que portadores com deficiência participassem ativamente na produção dos artigos do Decreto 186 de 09 de julho de 2008.⁸ No qual resultou em promover ainda mais a dignidade de pessoas portadoras de deficiência, veja-se o artigo 1º do Decreto 186/2008:

O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e eqüitativo 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.⁹

Conforme ocorrido em 2006 na convenção das Nações Unidas, é de suma importância que pessoas com deficiência participem do processo de elaboração de conceituação e definição que lhes dizem respeito, pois somente assim, os deficientes conseguem visualizar da melhor maneira possível sua inserção no meio social.¹⁰

⁶ FERRAZ, Carolina Valença. et al. *Manual dos direitos das pessoas com deficiência*. São Paulo: Saraiva. 2012. p. 20

⁷ Ibidem. p. 31

⁸ BARRETO, Débora Regina. ONU e o seu conceito de pessoa com deficiência. Disponível em: >http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6270<. Acesso em: 10 ago de 2017

⁹ _____. DECRETO Legislativo 186/2008. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Congresso/DLG/DLG-186-2008.htm>. Acesso em: 10 ago de 2017.

¹⁰ ARAUJO, Elizabeth Alice Barbosa Silva de. FERRAZ, Fernando Basto. O conceito de pessoa com deficiência e seu impacto nas ações afirmativas brasileiras no mercado de trabalho. Disponível em: ><http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3348.pdf><. Acesso em: 10 ago de 2017.

Constata-se, portanto, que durante muito tempo os deficientes foram impedidos de demonstrar suas capacidades físicas e intelectuais para a sociedade tendo em vista que os pré-conceitos não admitiam em si que uma pessoa deficiente era habilitada para exercer atividades laborais, logo eram excluídas da sociedade apenas com base nos conceitos que as denominavam.

Portanto, diante de algumas formas de tratamentos e conceitos para se referir a pessoa com deficiência percebe-se que foram através dos últimos anos que este conceito sofreu grandes alterações. Buscando-se referir a estas pessoas não mais como seres incapazes, e sim como pessoas com dificuldades de interação social, sendo assim, a definição está mais à frente do somente aspecto médico, incluindo-se então o elemento social de acordo com a interação de cada pessoa como parte do atual conceito.

2.2 A pessoa portadora de deficiência no contexto histórico:

No início dos tempos, mais precisamente na civilização antiga, antes de Cristo, os povos eram divididos em duas classes, as pessoas que integravam a nobreza sendo a classe mais alta e os subumanos a classe mais baixa, com relação às pessoas portadoras de alguma deficiência, estas eram abandonadas para aguardar a morte, isto, pois não se enquadravam nos padrões cultuados à época, e não eram considerados seres humanos, sendo assim, após constatação da deficiência, os mesmos eram largados longe da civilização para definharem até seu óbito.¹¹

A deficiência quanto mais aparente mais cedo era realizado o abandono daquela pessoa, no mais, existem informações que para o povo romano, assim que fosse constatada a incapacidade do indivíduo era o próprio genitor que encarregava-se de matar o filho, sendo assim, se na hora do nascimento fosse averiguado que a criança não tinha algum membro ou demonstrava alguma característica distinta das demais crianças, era dever do genitor sacrificá-lo.¹²

Ademais, nos casos que não eram perceptíveis no momento do nascimento, o Estado se apoderava dessas crianças para treiná-los para o trabalho e guerras, e aqueles que não se desenvolviam de acordo com os padrões eram “descartados”

¹¹ MORGADO, Pedro. *Visão Histórica da deficiência*. Youtube. 10 de maio de 2017. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=dGaaVtYekIU>>. Acesso em: 10 mai. 2017.

¹² COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. *Discriminação na relação de trabalho: uma afronta ao princípio da igualdade*. 1 ed. Rio de Janeiro: AIDE, 2003. p. 74-75.

em locais distantes da civilização para que aguardassem a morte. Essas regras estavam previstas na lei das XII tábuas, e deveria ser seguida rigorosamente.¹³

No entanto, diante da evolução, os deficientes passaram a ser considerados pessoas/humanos, sendo reconhecido que eles tinham alma. Mas, ainda diante da imposição religiosa, política e ética da época, os deficientes eram tidos como pessoas possuídas pelo “demônio/capeta” ou então, eram pessoas que vieram ao mundo para pagar os pecados da humanidade.¹⁴

Foi a partir do surgimento do Cristianismo, mais precisamente no século IV, que os deficientes começaram a receber tratamentos de acordo com suas patologias. Muito embora existissem poucos recursos e a medicina fosse precária na época, foi neste momento que houve o surgimento de hospitais de caridade para acolhimento dos mais necessitados, dentre eles, os deficientes.¹⁵

Denota-se que a partir do Cristianismo tem-se o surgimento de doutrinas que buscam oferecer amor e caridade para os indivíduos necessitados, veja-se:

Nesse contexto, vai ganhando força o conteúdo da doutrina Cristã, voltado para a caridade, humildade, amor ao próximo, para o perdão das ofensas, para a valorização e compreensão da pobreza e da simplicidade da vida. Estes princípios encontraram respaldo na vida de uma população marginalizada e desfavorecida, dentro do qual estavam aqueles que eram vítimas de doenças crônicas, de defeitos físicos ou de problemas mentais.¹⁶

Contudo, houve muita resistência por grande parte da sociedade, em ser disponibilizados tratamentos para pessoas que nada acrescentavam no mundo. Sendo assim, eram esporadicamente encontrados esses locais e mesmo assim, não proporcionavam segurança suficiente aos deficientes.¹⁷

A partir da Idade moderna houve a criação da linguagem de sinais para comunicação com surdos e mudos, entretanto desde o século XIX que entendeu-se a necessidade de criar novos mecanismos para auxiliar na comunicação com os

¹³ COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. *Discriminação na relação de trabalho: uma afronta ao princípio da igualdade*. 1 ed. Rio de Janeiro: AIDE, 2003. p. 74-75.

¹⁴ MORGADO, Pedro. *Visão Histórica da deficiência*. Youtube. 10 de maio de 2017. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=dGaaVtYekIU>>. Acesso em: 10 mai. 2017.

¹⁵ GUGEL, Maria Aparecida. *A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade*. Disponível em: >http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD_Historia.php<. Acesso em: 11 agosto. 2017.

¹⁶ GARCIA, Vinícius Gaspar. *As pessoas com deficiência na história do mundo*. Disponível em: ><https://www.deficienteciente.com.br/as-pessoas-com-deficiencia-na-historia-do-mundo.html><. Acesso em: 11 agosto.2017

¹⁷ GUGEL, Op. Cit., Acesso em: 11 agosto. 2017.

deficientes, criando-se a linguagem em Braille para os cegos, e novos tratamentos com deficientes começam a ser estudados.¹⁸

Os deficientes começaram a possuir tratamentos diferenciados em meados do século XIX onde foram garantidos alimentação e moradia. Surgindo então cuidados personalizados com os deficientes e também institucionalmente com os hospitais que acolhiam estes. Os estudos sobre as deficiências se intensificam e os tratamentos dão início.¹⁹

Com a chegada do século XX os tratamentos com deficientes tornam-se mais humanitários, as deficiências começam a serem estudadas e tratadas cada uma de acordo com a patologia que apresentam e a expectativa e qualidade de vida aumentam.²⁰

Atualmente, busca-se a integração social de todos os deficientes, existindo casas, hospitais, escolas e abrigos especializados para diversos tipos de deficiência, sempre buscando garantir uma vida ainda mais digna para cada uma dessas pessoas.

No entanto, muito embora os tratamentos e estudos sobre a deficiência tenham aumentado consideravelmente nos últimos anos, ainda existem preconceitos, tanto na menção ao deficiente quanto na forma de tratá-los. Com isso, conforme evolução histórica nota-se que a denominação de “pessoa com deficiência” nem sempre foi essa, sendo alteradas as formas de nomeação dos deficientes. De acordo com a autora Nair Lemos:

São múltiplas as denominações adotadas para indicar as pessoas excepcionais infradotadas, bastando lembrar ‘indivíduos de capacidade reduzida’, ‘indivíduos de capacidade limitada’, ‘minorados’, ‘impedidos’, ‘minusválidos’, ‘disabledperson’, ‘handicappedpersons’, ‘unusualpersons’, ‘specialpeople’, ‘Schwerbehinderter’.²¹

Além das nomenclaturas mencionadas anteriormente, as mais utilizadas no Brasil, foram: “pessoas inválidas”, “aleijados”, “incapazes”, “ceguinhos”, “mudinhos”,

¹⁸ GUGEL, Maria Aparecida. A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade. Disponível em: >http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD_Historia.php<. Acesso em: 11 agosto. 2017.

¹⁹ GARCIA, Vinícius Gaspar. As pessoas com deficiência na história do mundo. Disponível em: ><https://www.deficienteciente.com.br/as-pessoas-com-deficiencia-na-historia-do-mundo.html><. Acesso em: 11 agosto.2017

²⁰ Ibidem.

²¹ Senado Federal. *O Estado de Direito do Excepcional*. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/181038>>. Acesso em 10 mai. 2017.

sendo evidente a exclusão social aplicada aos portadores de deficiência, somente pela forma como eram chamados.²²

Ademais, conforme preceitua a autora: “As palavras deficiente e superdotado implicam a existência de um paradigma ou modelo tomado para comparação: no caso, a pessoa considerada “normal”.²³ Diante de tantas formas de se dirigir a alguém com deficiência, percebe-se que todas as denominações são para exemplificar comparações com as demais pessoas da sociedade consideradas normais, e portanto, socialmente incluídas.

2.3 Discriminação contra os deficientes no Brasil e no mundo

Discriminação significa no geral, fazer distinção de alguém e proporcionar tratamento diferente e desigual a um indivíduo ou determinados grupos de pessoas, devido suas crenças, classe social, e/ou características pessoais.²⁴

A discriminação com pessoas portadoras de deficiência em suma ocorre em qualquer lugar do mundo, entretanto, dependendo da política de inclusão social aplicada por cada país, pode que, essa discriminação seja maior ou menor, conforme Cartilha da Pessoa com Deficiência discriminação significa:

Discriminação por motivo de deficiência” significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;²⁵

A discriminação com os deficientes começou a ser tratada em meados do século XX, por intermédio de uma Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão, veja-se:

A não-discriminação é expressão do princípio da igualdade, proclamado na Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1948, cujo art. 1.º estabeleceu que todas as pessoas nascem livres e iguais em

²² FERRAZ, Carolina Valença. et al. *Manual dos direitos das pessoas com deficiência*. São Paulo: Saraiva. 2012. p. 22.

²³ Senado Federal. *O Estado de Direito do Excepcional*. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/181038>>. Acesso em 10 mai. 2017.

²⁴ COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. *Discriminação na relação de trabalho: uma afronta ao princípio da igualdade*. 1 ed. Rio de Janeiro: AIDE, 2003. p.18.

²⁵ MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE MATO GROSSO. Centro de Apoio Operacional. Cartilha da Pessoa Com Deficiência. Cuiabá: CAOP, 2010. 1ª ed. Disponível em: <<https://transparencia.mpmt.mp.br/source/campanhas/4.pdf>>. Acesso em: 15 mai. 2017.

dignidade e direitos, sendo dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade.²⁶

Durante uma assembleia da ONU realizada em 1971, foi aprovado a Declaração das Pessoas com Deficiência Mental, mas em 1975, foi analisado que essa declaração se restringia somente a um determinado grupo de pessoas, sendo assim, foi aprovado a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, visto que, esta expressão proporcionava mais segurança às pessoas portadoras de qualquer tipo de deficiência. Na mesma declaração foram garantidos os direitos fundamentais e o respeito por sua dignidade humana.²⁷

Importante salientar que atualmente são preexistentes duas formas de discriminação, sendo elas a discriminação direta e indireta. Quanto aos termos de Discriminação Direta ou Indireta, podem ser conceituados da seguinte forma:

[...] A discriminação direta manifesta-se sob a forma de um tratamento diferenciado fundado em fator juridicamente proibido e socialmente repugnante. A discriminação pode ainda se manifestar de forma indireta, “com tratamento formalmente igual, mas que produzirá efeito diverso sobre determinados grupos”. A aparente neutralidade, portanto, oculta as seqüelas sociais e jurídicas indesejáveis para pessoas ou grupos.²⁸

Com relação à discriminação, cabe mencionar que nos casos dos deficientes, esta ocorre na forma de “discriminação indireta”, pois tal tem o intuito de diferenciar algumas pessoas das outras, por meio de proporcionar critérios de seleção igual para todas às pessoas, sendo assim, aqueles que possuem capacidades reduzidas, de costume, não preenchem os requisitos impostos, portanto são desclassificados.²⁹

Em virtude da discriminação que os deficientes no geral sofrem, tanto historicamente como atualmente, buscou-se criar não só no âmbito brasileiro, como também de forma mundial, um sistema de proteção para todos os deficientes, para assim garantir-lhes mais igualdade e oportunidade.³⁰

De acordo com convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) foram estabelecidas novas normas visando à implementação de “políticas normativas estatais de erradicação de práticas discriminatórias”, tendo o intuito de

²⁶ BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. *A Discriminação às Pessoas com Deficiência nas Relações de Trabalho*. Disponível em: <<https://revistatribunais.unisc.br/>>. Acesso em: 20 mai. 2017.

²⁷ Ibidem.

²⁸ RODRIGUES, Adroaldo Junior Vidas. et al. *Trabalho e Igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado; 2012. p.21.

²⁹ COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. *Discriminação na relação de trabalho: uma afronta ao princípio da igualdade*. 1 ed. Rio de Janeiro: AIDE Editora, 2003. p. 23.

³⁰ Ibidem. p.76.

não só aplicar meios que proíbem a prática de discriminação, mas sim, a realização de projetos educacionais para viabilizar a extinção dos atos discriminatórios.³¹

No que tange a Convenção 111 da OIT, esta permite que os estados-membros possam ratificá-las, por conseguinte são consideradas como regras jurídicas. Não sendo necessário que sigam estritamente o que nela esta exposta, pois sua principal finalidade é a constituição de políticas e direito sociais comuns entre os estados signatários, garantindo uma justiça social e igualitária para todos os deficientes.³²

Ademais, o sistema de proteção aos deficientes tem como base a Convenção da ONU sobre os direitos das pessoas com deficiência, no qual é composta por oito princípios que garantem a essas pessoas um direito à vida mais digna.³³

Os princípios que norteiam os direitos das pessoas com deficiência visam garantir além do direito à vida de forma mais digna, asseguram dentre muitos, o direito à saúde, segurança, ao respeito e ao acesso à justiça para amparar aqueles que mais necessitam de auxílio a fim de proporcionar igualdade de oportunidades.³⁴

2.4 Discriminação no mercado de trabalho

A discriminação no mercado de trabalho ocorre muitas vezes por qualquer diferenciação que a pessoa apresente, assim ao invés de serem aprimorados os meios de comunicação dos locais de trabalho, os empregadores preferem excluir esses indivíduos. Outrossim, não raro quando a empresa necessita contratar portadores de deficiências por intermédio das cotas, são oferecidos serviços restritos que impedem o reconhecimento do deficiente dentro do mercado de trabalho.³⁵

No que diz respeito à discriminação dos deficientes no âmbito laboral, é importante conceituar como esse preconceito acontece na relação trabalhista, sendo assim, conforme revista dos tribunais:

A discriminação, no que diz respeito ao trabalho, consiste em se negar ao trabalhador um tratamento igualitário em relação aos demais, tanto para a aquisição, quanto para a manutenção de um emprego. Pode ocorrer antes

³¹ RODRIGUES, Adroaldo Junior Vidas. et al. *Trabalho e Igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado; 2012. p.28.

³² SANTOS, Pablo Henrique Silva dos. CARDEMATORI, Daniela Mesquita Leutchuk de. Aplicabilidade da convenção 111 da OIT como forma de combate à discriminação no ambiente de trabalho nas decisões do tribunal regional do trabalho da 4^o região. Disponível em: > <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=1a8f6c02ab62ed32><. Acesso em 12 set. 2017.

³³ FERRAZ, Carolina Valença. et al. *Manual dos direitos das pessoas com deficiência*. São Paulo: Saraiva. 2012. p. 48.

³⁴ Ibidem. p. 48-49.

³⁵ Ibidem. p. 414.

mesmo da contratação (anúncios de emprego que exigem do trabalhador qualidades que não são essenciais à função, verbi gratia), durante a vigência do contrato de trabalho (retardamento de promoções de certa categoria de empregados ou desigualdade salarial), e mesmo após a sua rescisão, hipótese, sem dúvida, mais rara e que pode se consubstanciar, por exemplo, na existência de "listas-negras".³⁶

Ademais, a Convenção 111 da OIT discorre que a discriminação pode ocorrer de diversas maneiras, tendo em vista que, muitas vezes é exigido do deficiente que este apresente experiências na vaga pretendida, igualmente, são solicitados que demonstrem mais qualificações que os demais concorrentes, tornado cada vez mais dificultoso a inserção dos deficientes no âmbito trabalhista, com base nesse assunto, veja-se:

Qualquer distinção, exclusão ou preferência, baseada em motivo de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades, ou de tratamento, é vista como discriminação. Os preceitos da convenção são válidos, tanto para a admissão no emprego, como para condições de trabalho e acesso aos meios de formação profissional.³⁷

Diante das dificuldades que os deficientes encontram diariamente para sua inserção no mercado de trabalho, restou estabelecido por meio da Lei nº 8.213/91 em seu artigo 93 que, nos setores privados seriam reservados cargos para os deficientes ou pessoas reabilitadas, essas vagas variam entre 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento), conforme número de empregados que a empresa possui.³⁸

Essa medida de se atingir a igualdade pode ser denominada como discriminação positiva, sendo considerado uma: "Reunião de regras ou leis que visam proteger grupos socialmente segregados, atribuindo determinadas proteções e direitos específicos a esse grupo, com o objetivo de garantir a igualdade de oportunidades".³⁹

No entanto, não deve ser considerada como uma forma de discriminação, e sim, deve ser tratada como um meio de se atingir a igualdade entre os trabalhadores.⁴⁰

³⁶ BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. A Discriminação às Pessoas com Deficiência nas Relações de Trabalho. Disponível em: <<https://revistatribunais.unisc.br/>>. Acesso em: 20 mai. 2017.

³⁷ RODRIGUES, Adroaldo Junior Vidas. et al. *Trabalho e Igualdade*: tipos de discriminação no ambiente de trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado; 2012.p.42.

³⁸ COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. Discriminação na relação de trabalho: uma afronta ao princípio da igualdade. 1 ed. Rio de Janeiro: AIDE, 2003. p 77.

³⁹ Discriminação. DICIO: Dicionário Online de Português. 30 de maio de 2017. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/deficiente/>>. Acesso em 30 mai. 2017.

⁴⁰ COUTINHO, Op. Cit. p.77.

A discriminação na relação de trabalho ocorre por aplicação de padrões de difícil alcance dos deficientes, por isso são necessários mecanismos de políticas públicas para a integração social de todos aqueles que sofrem com alguma incapacidade.

Ademais a autora Maria Aparecida Gugel aduz que:

Constatada a discriminação baseada na deficiência, configura-se violação direta à dignidade e aos valores inerentes da pessoa, o que esta claramente evidenciado no eixo dedicado ao trabalho e emprego, em que as práticas de discriminação ocorrem por ação ou omissão, direta e indireta, especialmente quando se trata de admissão, contratação, remuneração, permanência no emprego e ascensão do trabalhador com deficiência.⁴¹

Atualmente no Brasil está consagrado na Carga Magma artigo 7º, XXXI, o princípio da não discriminação aos deficientes, é baseado na Convenção sobre o Direito das Pessoas com Deficiência (CDPD) e visa proteger o deficiente da desigualdade nas relações trabalhistas, buscando garantir equilíbrio nos critérios de contratação de trabalho e também nos salários propostos.⁴²

Muito embora sejam existentes inúmeras políticas de inclusão e integração social, o âmbito trabalhista ainda é um campo desfavorável para o deficiente. Tendo em vista que cabe ao empregador implantar todos os meios para garantir a acessibilidade.⁴³

Nesse sentido, é mais viável ao empregador investir no âmbito do teletrabalho, uma vez que, as atividades laborais podem ser exercidas em casa ou em campos satélites e por meios eletrônicos.

2.5 A proteção jurídica da pessoa portadora de deficiência

Com relação à proteção jurídica aos deficientes é necessário saber quais são os direitos que estes possuem e por qual motivo deve-se protegê-los. Essa proteção busca garantir os direitos humanos, resguardando assim os princípios da dignidade e da igualdade do ser humano.⁴⁴

Segundo o autor José Cláudio de Brito Filho, os direitos humanos são:

⁴¹ FERRAZ, Carolina Valença. et al. *Manual dos direitos das pessoas com deficiência*. São Paulo: Saraiva. 2012. p. 418.

⁴² Ibidem. p. 418.

⁴³ Ibidem. p. 419.

⁴⁴ RODRIGUES, Adroaldo Junior Vidas. et al. *Trabalho e Igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado; 2012. p. 202.

Direitos Humanos são o conjunto de direitos e garantias conferidos à pessoa humana enquanto indivíduo, coletividade de gênero, oponíveis e exigíveis contra o Estado e outras pessoas, visando a igualdade, o respeito à dignidade e o estabelecimento de condições mínimas de vida e desenvolvimento de todos.⁴⁵

Diante desse entendimento, nota-se que os princípios da dignidade e da igualdade são resguardados por meio da Declaração Universal dos Direitos Humanos desde sua proclamação em 1948, garantindo tanto aos Estados-Membros, quanto aos que possuem sua própria legislação de inclusão, igualdade e dignidade a todas as pessoas.⁴⁶

A proteção jurídica da pessoa com deficiência iniciou-se a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos, segundo Michelle Dias Bublitz:

O ponto de partida para o reconhecimento do direito ao trabalho da pessoa com deficiência, como mola propulsora à inclusão social, foi a promulgação da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), pela Organização das Nações Unidas, reconhecido como o mais importante instrumento representante dos direitos humanos, servindo de base para as demais normas, tratados, convenções internacionais e diretivas comunitárias aprovadas sobre o assunto. Restaram reconhecidos no referido instrumento direitos ao homem, como ao trabalho, que independente de previsão expressa em lei, e que a dignidade da pessoa humana é considerada intrínseca à própria existência humana. O direito do trabalho foi reconhecido como um direito inalienável já na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão.⁴⁷

Com base na Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Brasil incluiu por meio da promulgação da Constituição Federal de 1988⁴⁸, os direitos das pessoas portadoras de deficiência. Foram introduzidas normas quanto à proibição de discriminação, o direito de trabalho dos deficientes, aos estudos, enfim, o direito de manter uma vida íntegra.⁴⁹

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

⁴⁵ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Discriminação no trabalho. São Paulo: LTr, 2002. p. 20.

⁴⁶ RODRIGUES, Adroaldo Junior Vidas. et al. *Trabalho e Igualdade*: tipos de discriminação no ambiente de trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado; 2012. p.203.

⁴⁷ BUBLITZ, Michelle Dias. *Pessoa com deficiência e o teletrabalho*: um olhar sob o viés da inclusão social: reflexões à luz do valor social do trabalho e da fraternidade. 1 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. Livro digital Saraiva reader.p 33-35.

⁴⁸ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República do Brasil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 de outubro de 1988. Senado Federal, 1988.

⁴⁹ Idem.

deficientes a fim de garantir uma vida mais digna, e com isso, tentar da maneira menos onerosa a eles as adaptações em suas rotinas.⁵⁰

Atualmente os portadores de necessidades especiais encontram respaldo em diversas leis para lhes garantirem mais segurança, dentre essas, pode ser citado:

As Normas Constitucionais: que possuem previsão na Constituição da República Federativa Do Brasil, e em suma institui segurança constitucional para que sejam elaborados programas especializados para os portadores de deficiência.⁵¹ 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.⁵²

As Leis Federais: Sendo 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 13.146⁵³, 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.⁵⁴

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 isso, foram determinadas algumas normas, ex. a largura mínima de corredores e passagens, a fim de garantir facilidade de locomoção.⁵⁵

Ademais desde a promulgação da Constituição Federal, foram criadas e alteradas diversas leis, tratados e convenções com o intuito de sempre garantir e

⁵⁰ COSTA, Fernanda Pereira. *A inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho*. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/22270>>. Acesso em: 22 mai. 2017.

⁵¹ PLANALTO. Inclusão de Pessoas com Deficiência. Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/ipcd/assuntos/legislacao>>. Acesso em: 21 set. 2017.

⁵² Idem.

⁵³ _____. 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: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 22 set. 2017.

⁵⁴ PLANALTO. Op Cit.

⁵⁵ LIMA, Rebeca Napoleão de Araújo; LIMA, Marina Torres Costa. A proteção jurídica da pessoa com deficiência. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/24884>>. Acesso em: 01 out. 2017.

proporcionar a dignidade da pessoa humana, um direito fundamental que acolhe todas as pessoas.

A proteção jurídica da pessoa portadora de deficiência deve seguir a evolução da sociedade, sendo assim, segundo a autora Maria Luiza Pinheiro Coutinho:

A proteção legal oferecida à pessoa com deficiência obedece a uma tendência observada em legislações internacionais, que desde algum tempo têm avançado nas ações afirmativas, como medida de combate à discriminação e de promoção de igualdade. Portanto, são comuns as normas assecuratórias do acesso e da manutenção do emprego da pessoa deficiente como instrumentos que buscam compensar suas reais dificuldades em competir no mercado formal de trabalho.⁵⁶

Destarte, o direito em pauta, também abrange a proteção à educação, à saúde, à liberdade, à integridade física e mental. Com relação ao direito à educação, esse é de suma importância destacar, pois, além de possuir previsão no artigo 205 da Constituição Federal que todos possuem o direito de estarem em sala de aula, também assegura que ao inserir um portador de deficiência nas salas de aulas, garante a conscientização da sociedade, sendo eles os próprios colegas de sala de aula, bem como os pais dessas crianças, evitando futuramente o preconceito.⁵⁷

Segundo o entendimento do autor Luiz Alberto David Araujo:

A educação da pessoa com deficiência deve ser feita na mesma classe das pessoas sem deficiência. Os professores devem desenvolver habilidades próprias para permitir a inclusão desse grupo de pessoas. O trabalho inclusivo refletirá a tarefa de agregar democraticamente todos agentes neste processo. A inclusão na rede regular de ensino, com o desenvolvimento de tarefas específicas – e mesmo com tarefas de apoio, para permitir a sua melhor adaptação – mostrará o grau de cumprimento do princípio da igualdade.⁵⁸

Assim é possível verificar que ao realizar a inclusão, a sociedade passa a ter uma postura mais democrática diante dos portadores de deficiência.⁵⁹ Diante do direito à educação a todas as pessoas, isso remete-se aos de direitos fundamentais e ao princípio da dignidade da pessoa humana, que garantem igualdade entre todas as pessoas.

⁵⁶ COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. *Discriminação na relação de trabalho: uma afronta ao princípio da igualdade*. 1 ed. Rio de Janeiro: AIDE, 2003. p.94.

⁵⁷ LIMA, Rebeca Napoleão de Araújo; LIMA, Marina Torres Costa. A proteção jurídica da pessoa com deficiência. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/24884>>. Acesso em: 01 out. 2017.

⁵⁸ ARAUJO, Luiz Alberto David. *A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência*. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 1997. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/a-protecao-constitucional-das-pessoas-com-deficiencia_0.pdf>. Acesso em: 05 out. 2017.

⁵⁹ Idem.

3 OS DIREITOS TRABALHISTAS E O TELETRABALHO

Após a apreciação do exposto no capítulo anterior, faz-se necessária análise aos direitos trabalhistas e ao teletrabalho, bem como ocorre a regulamentação do trabalho em geral e os princípios que norteiam o direito trabalhista, ademais, caberá apresentar a conceituação do teletrabalho na atualidade e, ainda, seus tipos e modalidades para a execução do serviço, outrossim, será demonstrado as vantagens e desvantagens que esse tema apresenta.

3.1 Conceito e regulamentação da relação de trabalho

O Direito do Trabalho nasce a partir de princípios e regras com o início da relação empregatícia proveniente de um contrato de trabalho. Impera mencionar que as relações de emprego são consideradas uma relação de trabalho, no entanto, nem toda relação de trabalho pode ser considerado uma relação de emprego, haja vista que, a relação de trabalho pode ser uma modalidade especial de trabalho.⁶⁰

O conceito de relação de trabalho, segundo o autor Mauricio Godinho Delgado é:

[...] Refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois a toda modalidade de contratação de trabalho humano moderadamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.⁶¹

A Consolidação das Leis Trabalhistas surgiu por meio de um Decreto-Lei nº 5.452, em 1º de maio de 1943⁶², a fim de regulamentar as relações trabalhistas, tanto individuais quanto coletivas, rurais e urbanas. Outrossim a regulamentação

⁶⁰ SOUZA, Anadélia Viana. *Teletrabalho e suas implicações no direito trabalhista brasileiro*. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7403>. Acesso em: 05 jun. 2017.

⁶¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011.p.275.

⁶² BRASIL. Decreto Lei nº 5.452: *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 07 jun. de 2017.

trabalhista inicia-se a partir da sociedade industrial e também do trabalho remunerado.⁶³

Com relação à regulamentação da relação de trabalho urbano, deverão ser observados quatro requisitos básicos para a caracterização da relação de emprego, que estão previstos no artigo 3º da CLT, sendo eles:

Pessoalidade: este requisito se dá por meio do *intuito personae* do empregado sobre o empregador, no qual a atividade laborativa deve ser executada pessoalmente pelo empregado e este não pode ser substituído por outro, tendo um caráter de *infungibilidade* com relação ao trabalhador.⁶⁴

Não-Eventualidade: para que seja preenchido esse requisito o trabalho não pode ocorrer de forma eventual, devendo o trabalhador possuir continuidade e ou freqüência, o autor Mauricio Godinho expressa que: “para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado) não se qualificando como trabalho esporádico”.⁶⁵

Onerosidade: É a contraprestação. Ao empregado realizar uma atividade o empregador deverá pagar por esses serviços prestados. Para Godinho é: “um contrato bilateral, sinalagmático e oneroso, por envolver um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes, economicamente mensurável.”⁶⁶

Subordinação: ocorre por meio da relação contratual pactuado entre empregador e empregado, e segundo entendimento do autor Renato Saraiva “A subordinação apontada é a subordinação jurídica, que advém da relação jurídica estabelecida entre empregado e empregador”.⁶⁷

Sendo assim, se houver o preenchimento de todos os requisitos, o empregado estará protegido sob a regulamentação existente na CLT e será garantido a este os benefícios como, FGTS, décimo terceiro salário, férias remuneradas, licença maternidade, e outros benefícios quando for o caso.

⁶³ JÚNIOR, Luiz Furtado. *O Estado e a regulamentação das relações de trabalho*. Disponível em: <<https://luizfurtadodjr.jusbrasil.com.br/artigos/152068590/o-estado-e-a-regulamentacao-das-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em 30 mai. 2017.

⁶⁴ SARAIVA, Renato. SOUTO, Rafael Tonassi. *Direito do Trabalho*. 18. ed. Salvador: JusPODIVM, 2016. p. 43.

⁶⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011.p.283.

⁶⁶ *Ibidem*.p.287.

⁶⁷ SARAIVA, Op. Cit., p. 44. OK

Em relação à regulamentação do Teletrabalho no Brasil, esta se deu por meio da Lei nº 12.551/2011⁶⁸ que alterou o artigo 6º da CLT, estabelecendo o seguinte:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011).⁶⁹

Com base na alteração da redação do artigo foram ampliados os alcances do trabalho aos trabalhadores, por meio de equipamentos telemáticos e informatizados de comando, proporcionando ao teletrabalhador, um método alternativo de subordinação, ou seja, embora não haja o contato direto com o empregador, ainda assim, é existente a subordinação do empregador com o empregado.⁷⁰

3.2 Princípios no Direito Do Trabalho

A relação de emprego conta também com o auxílio de princípios, no qual, podem ser classificados como princípios gerais e específicos. Estes buscam contribuir para orientação, para interpretação e para aplicação a fim que o operador de direito interprete de maneira mais justa os casos em prática.⁷¹

Assim sendo, segundo a autora Vólia Bomfim Cassar:

A diretriz básica do Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador, uma vez que o empregado não tem a mesma igualdade jurídica que o empregador, como acontece com os contratantes no Direito Civil. A finalidade do Direito do Trabalho é a de alcançar uma verdadeira igualdade substancial entre as partes e, para tanto, necessário é proteger a parte mais frágil desta relação: o empregado.⁷²

Em síntese os princípios buscam garantir ainda mais o equilíbrio entre as partes, no qual servem não só como fundamentos, mas também como norma

⁶⁸ _____. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>. Acesso em: 12 set. 2017.

⁶⁹ BRASIL. Decreto Lei nº 5.452: *Consolidação das Leis do Trabalho*. Artigo 6º. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 07 jun. de 2017.

⁷⁰ OLIVEIRA, Júlia Francieli Neves de. *As novas tecnologias da informação e da comunicação nas relações do trabalho: o teletrabalho*. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2013/6-7.pdf>>. acesso em: 09 jun. 2017.

⁷¹ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 9 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014, p.197.

⁷² Ibidem. p.213.

regente para manter o equilíbrio social e econômico. Assim sua maior finalidade é buscar a paz social o bem-estar e a organização do local de trabalho.⁷³

3.2.1 Princípios gerais

Os princípios gerais no direito do trabalho possuem como função proporcionar inspiração e parâmetro para o legislador, uma vez que seus princípios preenchem as omissões que as leis apresentam, sendo assim, serve como meio de ponderação para os aplicadores da lei para que encontrem uma solução nos casos concretos.⁷⁴

Segundo o autor Mauricio Godinho Delgado, os princípios gerais são vistos como:

São princípios que tendem a incorporar as diretrizes centrais da própria noção do Direito (ilustrativamente, os princípios da lealdade e boa-fé ou da não alegação da própria torpeza) ou as diretrizes centrais do conjunto dos sistemas jurídicos contemporâneos ocidentais (como, ilustrativamente, o princípio da inalterabilidade dos contratos). Tendem a ser, portanto, princípios que se irradiam por todos os segmentos da ordem jurídica, cumprindo o relevante papel de assegurar organicidade e coerência integradas à totalidade do universo normativo de uma sociedade política. Nessa linha, os princípios gerais, aplicando-se aos distintos segmentos especializados do direito, preservam a noção de unidade jurídica, mantendo o direito como um efetivo sistema, isto é, um conjunto de partes coordenadas.⁷⁵

De acordo com o entendimento do aludido autor, é de suma importância trazer à baila a existência desses três princípios gerais, sendo eles o Princípio da lealdade e Boa-fé que também está previsto nos princípios específicos, onde busca garantir a honestidade em ambas às partes, o Princípio da Não alegação da própria Torpeza e o Princípio do Efeito Lícito do Exercício Regular do Próprio Direito, sendo que juntos garantem a ordem jurídica.⁷⁶

Os princípios gerais não são aplicados somente no direito trabalhista, uma vez que, estes podem ser utilizados em outros ramos da ciência jurídica, pois sua aplicabilidade não ocorre de forma exclusiva, garantindo efetividade no ordenamento jurídico.

⁷³ MORAES FILHO, Evaristo de. MORAES, Antônio Carlos Flores de. Introdução ao direito do trabalho. 8 ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 161-162.

⁷⁴ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 26.ed. São Paulo: Atlas. 2010. p.64-65.

⁷⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011.p.186.

⁷⁶ Ibidem..p.186-187.

3.2.2 Princípios específicos

Assim como os demais princípios do ordenamento jurídico brasileiro, os princípios específicos representam parte da estrutura do direito do trabalho e do processo do trabalho.

São utilizados com a finalidade de desempenhar funções essenciais, tais como, no momento de interpretar e no ato de execução das normas trabalhistas. Bem como explanado anteriormente os princípios são utilizados como ferramentas de auxílio ao legislador e são utilizadas para complementar as falhas previstas no ordenamento jurídico.⁷⁷

Em suma, os princípios buscam proteger a parte hipossuficiente da relação entre empregado e empregador, nesse sentido, o âmbito justrabalhista conta com nove princípios, sendo eles: O Princípio da Proteção Integral; O *In Dubio Pro Operário* (ou *Pro Misero*); A Norma Mais Favorável; A Condição Mais Benéfica; A Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas; A Irredutibilidade Salarial; A Continuidade da Relação de Emprego; A Primazia da Realidade; e A Inalterabilidade Contratual.

No que se refere o princípio da proteção integral, este é considerado o principal princípio do direito do trabalho, tendo em vista que todos os outros princípios se baseiam nele. Este princípio visa à proteção do trabalhador, pois é a parte menos favorecida da relação empregatícia. Segundo a autora Vólia Bomfim Cassar:

Em face deste desequilíbrio existente na relação travada entre empregado e empregador, por ser o trabalhador hipossuficiente (economicamente mais fraco) em relação ao empregador, consagrou-se o princípio da proteção ao trabalhador, para equilibrar esta relação desigual. Assim, o Direito do Trabalho tende a proteger os menos abastados, para evitar a sonegação dos direitos trabalhistas destes. Para compensar esta desproporcionalidade econômica desfavorável ao empregado, o Direito do Trabalho lhe destinou uma maior proteção jurídica. Assim, o procedimento lógico para corrigir as desigualdades é o de criar outras desigualdades.⁷⁸

Cabe mencionar que o princípio abordado acima possui três subprincípios que auxiliam não só na elaboração do contrato empregatício, mas também no decorrer do mesmo. O primeiro subprincípio é o *In dubio pro operário* (ou *pro misero*), no qual aborda a questão que se houver dúvidas na relação de emprego, esta deve ser

⁷⁷ CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho: para os concursos de analista do TRT e MPU. 8 ed. JusPODIVM. 2016. p. 50.

⁷⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 9.^a ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014, p.213.

decidida a favor do trabalhador. Assim pode-se conceituar esse princípio da seguinte forma:

O princípio do *in dubio pro operário* traz consigo a ideia de que cabe ao juiz, quando se deparar com a pluriexistência de sentidos da norma, interpretar a norma em favor da parte mais fraca na relação jurídico trabalhista, logo, o empregado. Pensa-se dessa forma pela desigualdade financeira estabelecida entre o empregador e o empregado.⁷⁹

O segundo subprincípio é referente à norma mais favorável que preceitua que quando houver conflito entre normas, será aplicado sempre a que for menos oneroso para o trabalhador. Ademais, cabe mencionar que não há hierarquia entre normas, devendo sempre prevalecer a norma mais favorável ao empregado. Segundo a Autora Vólia Bomfim:

O princípio da norma mais favorável deriva também do princípio da proteção ao trabalhador e pressupõe a existência de conflito de normas aplicáveis a um mesmo trabalhador. Neste caso, deve-se optar pela norma que for mais favorável ao obreiro, pouco importando sua hierarquia formal. Em outras palavras: o princípio determina que, caso haja mais de uma norma aplicável a um mesmo trabalhador, deva-se optar por aquela que lhe seja mais favorável, sem se levar em consideração a hierarquia das normas.⁸⁰

E o terceiro subprincípio é a condição mais benéfica, no qual visa a cláusulas do contrato de trabalho e não as normas ou regras como mencionado o subprincípio anterior. Diz respeito aos direitos e vantagens já adquiridos do empregado, não devendo ser modificado por meio menos vantajoso. Para Mauricio Godinho:

Este princípio importa na garantia de preservação, ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, que se reveste do caráter de direito adquirido (art. 5º, XXXVI, CF/88). Ademais, para o princípio, no contraponto entre dispositivos contratuais concorrentes, há de se prevalecer aquele mais favorável ao empregado.⁸¹

Ademais, segundo as súmulas 51 e 288 do TST, estas abordam o referido tema:

Súmula nº 51 do TST
NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005
I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

⁷⁹ MACHADO, Camila. Princípios no direito do trabalho. Disponível em: > <https://camilaglerian.jusbrasil.com.br/artigos/182209991/principios-no-direito-do-trabalho><. Acesso em: 15 out 2017.

⁸⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 9.ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014, p.222.

⁸¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011, p.196.

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)⁸²

Súmula nº 288 do TST

COMPLEMENTAÇÃO DOS PROVENTOS DA APOSENTADORIA (nova redação para o item I e acrescidos os itens III e IV em decorrência do julgamento do processo TST-E-ED-RR-235-20.2010.5.20.0006 pelo Tribunal Pleno em 12.04.2016) - Res. 207/2016, DEJT divulgado em 18, 19 e 20.04.2016

I - A complementação dos proventos de aposentadoria, instituída, regulamentada e paga diretamente pelo empregador, sem vínculo com as entidades de previdência privada fechada, é regida pelas normas em vigor na data de admissão do empregado, ressalvadas as alterações que forem mais benéficas (art. 468 da CLT).

II - Na hipótese de coexistência de dois regulamentos de planos de previdência complementar, instituídos pelo empregador ou por entidade de previdência privada, a opção do beneficiário por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do outro.⁸³

Diante do princípio apresentado e de seus subsprincípios nota-se que estes possuem o condão de frustrar que o trabalhador seja explorado por seu contratante, uma vez que busca-se garantir a igualdade entre as partes, mesmo que haja subordinação entre eles.⁸⁴

No âmbito trabalhista usa-se também o princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas previsto no artigo 9º da CLT, onde busca garantir ao empregado a anulação de atos que possam renunciar seus direitos mínimos, porquanto o empregado poderia estar sendo obrigado pelo empregador a fazê-lo. Assim, de acordo com entendimento da Autora Vólia Bomfim:

O impedimento tem como fundamento a natureza das normas trabalhistas, que são de ordem pública, cogentes, imperativas, logo, irrenunciáveis e intransacionáveis pelo empregado. O art. 9º da CLT declara como nulo todo ato que vise desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos direitos trabalhistas previstos na lei. Da mesma forma, o art. 468 da CLT, que considerou nula toda alteração contratual que cause prejuízo ao trabalhador. Reforçando o entendimento, o art. 444 da CLT autoriza a criação de outros direitos pela vontade das partes, desde que não contrariem aqueles previstos na lei e nas normas coletivas.

O princípio da Irredutibilidade Salarial possui o intuito de preservar o salário/remuneração do empregado, não sendo possível reduzir o salário, uma vez que é direito adquirido do trabalhador. Contudo há exceções, por meio de acordos

⁸² BRASIL. Tribunal superior do trabalho. Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html>. Acesso em: 15 out 2017.

⁸³ BRASIL. Tribunal superior do trabalho. Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-288>. Acesso em: 15 out 2017.

⁸⁴ SARAIVA, Renato. SOUTO, Rafael Tonassi. Direito do Trabalho. 18. ed. Salvador: JusPODIVM, 2016. p. 28-29.

ou convenções coletivas que pode-se reduzir salário por motivos relevantes, como por ex. Crise na empresa, evitar demissões em massa. Para Renato Saraiva esse princípio é:

Derivado do princípio da intangibilidade salarial, surge o princípio da irredutibilidade salarial, descrito na CF/1988, no art. 7.º, VI, ao determinar, como regra, a impossibilidade de redução de salários. No entanto, a própria Carta Maior acabou por flexibilizar o princípio da irredutibilidade salarial, pois possibilitou, por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho, a redução temporária de salários, passando o princípio da irredutibilidade salarial a ser relativo e não mais absoluto.⁸⁵

A Continuidade da Relação de Emprego diz respeito ao contrato de trabalho, que em regra geral, será considerado por prazo indeterminado, nos casos em que o contrato for omissivo quanto a isso, qualquer tipo de rescisão, o empregador terá o ônus da prova. De acordo com a Autora Vólia Bomfim:

A relação de emprego, como regra geral, tende a ser duradoura, em face da própria natureza humana que impulsiona o homem na busca do equilíbrio e da estabilidade de suas relações em sociedade. Imagina-se que o empregado, quando aceita um emprego, pretenda neste permanecer por tempo indefinido. Esta é a noção de engajamento do empregado na empresa. Em virtude disto, a regra geral quanto ao prazo do contrato de emprego é que este é indeterminado e a exceção é o contrato a termo. Por isto, o contrato a termo deve ser expresso (art. 29 da CLT). Não havendo prova do ajuste de vigência do pacto, a presunção é de que o contrato de trabalho é indeterminado. Deste princípio também decorre a ilação de que o ônus de provar a data e motivo da extinção do pacto trabalhista é do empregador, na forma da Súmula nº 212 do TST.⁸⁶

A Primazia da Realidade é um princípio que possui respaldo pelo artigo 9º da CLT, e seu intuito é garantir a verdade real dos fatos, não importando o que está no contrato e sim o que realmente acontece. Para o Autor Ricardo Resende:

É o princípio segundo o qual os fatos, para o Direito do Trabalho, serão sempre mais relevantes que os ajustes formais, isto é, prima-se pelo que realmente aconteceu no mundo dos fatos em detrimento daquilo que restou formalizado no mundo do direito, sempre que não haja coincidência entre estes dois elementos. É o triunfo da verdade real sobre a verdade formal.⁸⁷

E por fim o princípio da Inalterabilidade Contratual, conforme previsão do artigo 468 da CLT, o contrato somente poderá ser alterado quando houver mútuo consentimento entre as partes, caso contrário o mesmo será passível de nulidade. Para o autor Mauricio Godinho:

⁸⁵ SARAIVA, Renato. SOUTO, Rafael Tonassi. Direito do Trabalho. 18. ed. Salvador: JusPODIVM, 2016. p. 33.

⁸⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 9.ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014, p.233.

⁸⁷ RESENDE, Ricardo. Direito do trabalho esquematizado. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016. p. 90-91.

[...]Um dos mais importantes princípios gerais do Direito que foi importado pelo ramo justrabalhista é o da inalterabilidade dos contratos, que se expressa, no estuário civilista originário aforismo, *pacta sunt servanda* ('os pactos devem ser cumpridos'). Informa tal princípio, em sua matriz civilista, que as convenções firmadas pelas partes não podem ser unilateralmente modificadas no curso do prazo de sua vigência, impondo-se ao cumprimento fiel pelos pactuantes.⁸⁸

Estes são os principais princípios no âmbito trabalhista, embora haja algumas divergências doutrinárias, estes são os mais utilizados pelos doutrinadores. Possuem a finalidade de sempre garantir a igualdade entre trabalhador e empregador, protegendo o direito e interesses da parte hipossuficiente da relação, no caso o empregado.

3.3 Conceito de teletrabalho

O teletrabalho é um meio de trabalho que ocorre a distância, e sua principal característica é fazer uso de meios informatizados, tendo em vista que esse ramo possibilita sua execução de forma distante da empresa, no entanto, a parte de informática não é a única forma de se ter o teletrabalho.

Essa área surgiu em meados dos anos de 1970, mas ganhou força a partir de 1980, quando houve investimentos em propaganda de uma nova forma de trabalho por meio de ferramentas de telecomunicações, passando ter a seguinte expressão, conforme a autora Carla C. S. Jardim: “o uso de conexão informática na execução de trabalho, substituindo o contato físico com os colegas pelo contato visual”.⁸⁹

Contudo, o teletrabalho possui origens históricas, pois há evidências que durante a época greco-romana era comum às famílias elaborarem matérias-primas em suas casas, longe das empresas, haja vista a dificuldade nos meios de locomoções desse período.⁹⁰

O conceito de teletrabalho é variado, pois é um modelo de trabalho que está em constantes evoluções, sendo assim, ainda não há um conceito que ofereça uma definição plena, mas, Segundo a autora Mara Vidgal Darcanchy⁹¹:

⁸⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011.p.197.

⁸⁹ JARDIM, Carla Carrara da Silva. *O teletrabalho e suas atuais modalidades*. São Paulo: LTr, 2003.p.11.

⁹⁰ WINTER, Vera Regina Loureiro. *Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego*. São Paulo: LTr, 2005.p.38.

⁹¹ DARCANCHY, Mara Vidgal. *Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais*. São Paulo: LTr, 2006. p. 39.

O teletrabalho é pois, a possibilidade de se trabalhar a distância, através do uso de equipamentos tecnológicos e de comunicação. Mas não é necessariamente um trabalho em domicílio, apesar de ser quase sempre realizado na casa daquele que presta serviço.

É um trabalho que oferece vantagens e desvantagens como qualquer outro, mas que desconhece fronteiras geográficas ou de idiomas e com a tendência mundial de só vir a crescer.⁹²

O Autor Domenico de Masi no obra O Ócio criativo também tenta formular uma definição para o teletrabalho e segundo ele:

[...] Teletrabalho é um trabalho realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, com comunicação independente com a sede central do trabalho e com outras sedes, através de um uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, mas que não são, necessariamente, sempre de natureza informática.⁹³

Ainda, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a melhor definição para o teletrabalho é: “forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação”.⁹⁴

Além de conceito o teletrabalho possui um objetivo e segundo o autor Alberto Trope, este é proporcionar:

[...]Horários móveis e flexíveis e liberdade de ação para as pessoas passam a ser altamente indicados para a consecução de produtividade e qualidade. O que importa são os resultados e não o horário em que os funcionários estão produzindo. O lema passa a ser “liberdade com responsabilidade”.⁹⁵

O teletrabalho ainda possui outros objetivos, sendo eles, minimizar o caos urbano e maximizar o que realmente importa na área trabalhista que é a criatividade laboral. Ademais, acredita-se que ao fazer uso de meios tecnológicos para trabalhar cada vez mais próximo de casa, trás além de mais rendimento dos funcionários, mais qualidade de vida.⁹⁶

Segundo site do Teletrabalhador o melhor desempenho dos empregados se dá pela confiança que o empregador estabelece com o funcionário ao utilizar esse meio de trabalho. Assim , veja-se:

[...] TeleTrabalho, [...] é a mudança no estilo administrativo: as inovações tecnológicas acarretam modificações profundas nas estruturas sociais com reflexos no funcionamento das organizações. [...] Ao invés de pôr em foco o

⁹² DARCANCHY, Mara Vidigal. *Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais*. São Paulo: LTr, 2006 p. 39.

⁹³ DE MASI, Domenico. *O ócio criativo*. Rio de Janeiro: Sextante, 2000. p. 204.

⁹⁴ PINEL, Maria de Fátima de Lima. *Conceituação*. Disponível em: ><http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.html><. Acesso em: 30. Out. 2017.

⁹⁵ TROPE, Alberto. *Organização Virtual: impactos de teletrabalho nas organizações*. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed.,1999. p. 17.

⁹⁶ DE MASI, Op. Cit., p. 206-207.

número de horas trabalhadas, dá-se mais atenção a questões ligadas ao desempenho. O verdadeiro segredo do TeleTrabalho bem sucedido está na confiança mútua estabelecida entre o gerente e seu subordinado.⁹⁷

Destaca-se ainda que esse meio de trabalho não acontece somente na residência do empregado, pois a atividade laboral também poderá ser exercida em unidades de fornecimento de trabalho a distância, ou em centros satélites apropriados para cada tipo de trabalho.⁹⁸

Em suma, pode-se dizer que o teletrabalho é toda atividade laboral que não possui um local pré-estabelecido para o exercício de suas funções, podendo ser realizado onde e como o empregado entender ser melhor.

3.4 Os tipos de trabalho e as modalidades de teletrabalho

Os tipos e as modalidades de teletrabalho são distintos uma da outra, sendo que a primeira trata-se de trabalhos de forma online, off-line e a segunda refere-se aos trabalhos realizados em casa, em centros satélites e outras formas.

O trabalho online segundo Teresa Alexandra Coelho Moreira, “exige uma ligação informática e constante entre teletrabalhador e beneficiário de sua atividade”. É necessária a utilização de um computador que esteja ligado a um sistema de comunicação eletrônica.⁹⁹

Dentro desse contexto, o teletrabalho online é um vínculo existente entre o teletrabalhador e uma rede de dados que transmite os resultados alcançados em tempo real com a empresa matriz.¹⁰⁰

No caso do trabalho off-line, este serviço também ocorre por meio de um sistema, no entanto, suas informações não são trocadas de forma simultânea. A sua realização depende do cumprimento total da tarefa para após ocorrer o envio dos dados a empresa.¹⁰¹

No que tange a tipologia do teletrabalho, este também pode ocorrer pelo meio One Way Line, que a autora Carla Jardim conceitua da seguinte maneira: “O

⁹⁷ PINEL, Maria de Fátima de Lima. Conceituação. Disponível em: ><http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.html><. Acesso em: 30. Out. 2017. ok

⁹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva. Ed. 25. 2010. ok

⁹⁹ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. *Estudos de Direito do Trabalho, Volume II*. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books>>. Acesso em: 8 jun. 2017. ok

¹⁰⁰ JARDIM, Carla Carrara da Silva. *O teletrabalho e suas atuais modalidades*. São Paulo: LTr, 2003.p.58. ok

¹⁰¹ Ibidem.p.58.

teletrabalhador pode também utilizar software de suporte, e o resultado do trabalho pode ser entregue por meio de um floppy disk ou enviado via modem, ou mediante uma conexão eletrônica simples [...]”.¹⁰²

Com relação às modalidades de teletrabalho, é importante destacar que não é necessário que o empregado exerça suas funções somente em casa ou em algum determinado local. Contudo, as atividades exercidas pelo teletrabalhador devem ser fiscalizadas por meios eletrônicos, com o intuito de gerar compromissos para ambas as partes.¹⁰³

Ademais, as modalidades mais conhecidas do teletrabalho são as residenciais ou home-office, os centros satélites, os telecentros, os telecottages e também as atividades móveis.

As atividades laborais exercidas em residências e/ou home-office possuem como característica a atuação no próprio domicílio do empregado e são ligadas à empresa por meio de uma base de dados, software e internet, essa troca de informações entre empregado e empregador também pode ocorrer através de redes telefônicas.¹⁰⁴

Ainda segundo o autor Alvaro Mello:

Nos estudos já realizados nessa área, detectou-se as condições mais favoráveis, que mais se sobressaem com respeito ao teletrabalho, sendo elas: [...] Os custos do escritório central podem diminuir, e, concomitantemente, poderá haver aumento de produtividade e de eficácia. E [...] Há mais tempo com a família e dedicação ao lazer e aos hobbies.¹⁰⁵

Sobre o exercício do trabalho realizado em centros satélites, este decorre de um local da empresa, não é necessariamente sede ou filial, sendo considerado apenas um espaço onde se reuni diversos teletrabalhadores para exercerem suas funções. Os empregados que exercem suas atividades nesses locais nem sempre atuam na mesma área, estando ali pela questão geográfica.¹⁰⁶

Durante o IV congresso Ibero-Americano de teletrabalho e teleatividades, os centros satélites foram conceituados da seguinte maneira:

¹⁰² JARDIM, Carla Carrara da Silva. *O teletrabalho e suas atuais modalidades*. São Paulo: LTr, 2003.p.58.

¹⁰³ BALESTRIN, Patrícia Elis. *Considerações Gerais sobre Teletrabalho e a Problemática do Controle de Jornada*. Disponível em: <https://www.uniritter.edu.br/uploads/eventos/sepesq/x_sepesq/arquivos_trabalhos/2968/183/158.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2017.

¹⁰⁴ PINEL, Maria de Fátima de Lima. *Conceituação*. Disponível em: ><http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.html><. Acesso em: 30. Out. 2017.

¹⁰⁵ MELLO, Alvaro. *Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora*. Rio de Janeiro. Qualitymark Ed. ABRH-Nacional, 1999, p.20.

¹⁰⁶ PINEL, Op. Cit., Acesso em: 30. Out. 2017.

Que seriam locais de trabalho pertencentes a uma empresa, não consistente em sua matriz, tampouco em filiais. Não possuem estrutura organizacional (não há pessoal organizado em hierarquia, subordinados e chefias v.g.), mas pertencem e são explorados unicamente por uma empresa. Seria o local para recebimento de transmissão das informações [...].¹⁰⁷

Os telecentros são locais onde se reúne diversos empregadores (tele-empregadores) e tantos outros empregados. Em regra as empresas se reúnem para manter um único centro remoto, pois se torna mais vantajoso no geral.¹⁰⁸

Contudo, esse meio ainda possui divergências no ordenamento jurídico brasileiro, conforme previsão do IV congresso Ibero-americano que definiu como telecentros e questionou sobre o enquadramento dos empregadores, veja-se:

Neles há recursos compartilhados, que podem ser explorados e mantidos de forma conjunta por diversos tele-empregadores, o principal problema nesta modalidade é a responsabilidade dos empregadores e seu enquadramento (solidária, subsidiária?) em face da doutrina e jurisprudência trabalhista, notoriamente brasileiras.¹⁰⁹

Nessa linha, deve-se conceituar o telecottages que são parecidos com o telecentros e situam-se em áreas afastadas, como as zonas rurais, essa modalidade também é utilizada pela iniciativa pública a fim de buscar mão de obra qualificada para exercer as funções que as empresas oferecem para este setor.¹¹⁰

Por conseguinte nas modalidades do teletrabalho apresenta-se ainda o meio móvel, este por sua vez não possui um local fixo para exercer suas atividades. Utiliza-se em regra celulares, notebooks e rede móvel para comunicação.¹¹¹

3.5 Vantagens e Desvantagens do teletrabalho

Assim, como todo e qualquer trabalho, existem suas vantagens e desvantagens, o mesmo ocorre com o Teletrabalho. No entanto, conforme o Mestre Mauricio Antonacci Krieger¹¹² é importante ressaltar que, o que pode ser

¹⁰⁷ IV CONGRESSO IBERO-AMERICANO DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. Porto Alegre: Magister, 2011. p.41. **ok**

¹⁰⁸ PINEL, Maria de Fátima de Lima. Conceituação. Disponível em: ><http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.html><. Acesso em: 30. Out. 2017. **ok**

¹⁰⁹ IV CONGRESSO IBERO-AMERICANO DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. Op. Cit., p.41.

¹¹⁰ Ibidem p.42.

¹¹¹ Ibidem. p.42.

¹¹² KRIEGER, Mauricio Antonacci. *Teletrabalho: Ideias Basilares*. Disponível em: <<http://www.tex.pro.br/home/artigos/167-artigos-jan-2013/4748-teletrabalho-ideias-basilares>>. Acesso em: 10 jun. 2017. **ok**

considerado vantagem para um, pode não ser considerado para o outro e assim sucessivamente, veja-se:

[...] Todas as vantagens que serão expostas a seguir podem, de fato, serem vantagens para um trabalhador ou para uma empresa e, ao mesmo tempo, serem desvantagens para outro trabalhador e outro tomador de serviços. Ora, tais vantagens e desvantagens são relativas, pois isso depende do perfil de cada pessoa, portanto é fundamental que aquelas empresas que queiram implantar essa forma de trabalho estudem as características dos profissionais que desejam trabalhar à distância.

Outro ponto importante é a realização de um curso oferecido pelo empregador aos empregados que farão parte do teletrabalho, pois não adianta fornecer os equipamentos necessários se o trabalhador não souber utilizá-los.¹¹³

Em relação às vantagens do teletrabalho, esse modo de trabalho poderá contratar pessoas que se encontram em locais de difíceis acessos, ou em zonas rurais que a atividade urbana não é exercida. Ademais, conforme tema do presente projeto, o teletrabalho terá o aproveitamento das pessoas portadoras de deficiência, para que estas coloquem em práticas suas capacidades.¹¹⁴

Outrossim, por muitas vezes o teletrabalho ser realizado nas próprias residências dos trabalhadores, estes acabam por manter mais contato com seus familiares, além do mais, é possível uma flexibilização de horários diferente das aplicadas nas sedes das empresas.¹¹⁵

O autor Domenico De Masi cita algumas vantagens nesse meio de trabalho, veja-se:

Para os trabalhadores, me parece que as vantagens sejam sobretudo as seguintes: autonomia dos tempos e dos métodos, coincidência entre lar e o local de trabalho, redução dos custos e do cansaço provocado pelos deslocamentos, melhoria na gestão de vida social e familiar, relação de trabalho mais personalizadas, além da possibilidade de redução das horas de trabalho propriamente dito.¹¹⁶

No mesmo sentido o referido autor ainda cita algumas desvantagens com relação ao assunto:

As desvantagens podem ser: isolamento, marginalização do contexto e da dinâmica da empresa (logo, vale o provérbio “o que os olhos não vêem, o coração não sente”, significando menores chances na carreira), o problema da reestruturação dos espaços dentro de casa, dos hábitos pessoais e das relações familiares (do tipo “quem leva os filhos para a escola?”). Mas

¹¹³ KRIEGER, Mauricio Antonacci. *Teletrabalho: Ideias Basilares*. Disponível em: <<http://www.tex.pro.br/home/artigos/167-artigos-jan-2013/4748-teletrabalho-ideias-basilares>>. Acesso em: 10 jun. 2017.

¹¹⁴ WINTER, Vera Regina Loureiro. *Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego*. São Paulo: LTr, 2005.p.128.

¹¹⁵ Ibidem. p.128

¹¹⁶ DE MASI, Domenico. *O ócio criativo*. Rio de Janeiro: Sextante, 2000. p. 216.

também sobre este ponto goza-se da vantagem oferecida pela flexibilidade dos horários e do fato de se passar mais tempo em casa.¹¹⁷

É imprescindível mencionar que o teletrabalho não possui vantagens somente para o deficiente e/ou empregado no geral, mas também para as empresas, uma vez que ao aderir ao meio de trabalho a distancia, deixa-se de ter gastos com alugueis e as manutenções dos escritórios. Ademais esse meio possui uma visão positiva no que tange a ordem econômica.¹¹⁸

Assim a autora Mara Vidigal também refere-se às vantagens aos trabalhos:

As vantagens para o profissional dizem respeito ao horário de trabalho mais flexível e melhor aproveitamento do tempo; a resolução mais rápida de problemas; agilização no cumprimento das tarefas; maior contato com a família; acompanhar o crescimento dos filhos sem negligenciar o trabalho, calma e tranquilidade na tomada de decisões e mais qualidade de vida.¹¹⁹

No tocante as desvantagens sobre o tema, são imprescindíveis destacar que embora seja considerado para alguns deficientes como vantagem, para outros, pode ser visto como uma desvantagem, tendo em vista que, esse meio acaba por excluir, diminuir e dificultar o contato do trabalhador com a vida social. Ficando totalmente isolado em sua residência, que além de local de moradia passa a ser também de trabalho.

O teletrabalho pode causar o excesso de horas trabalhadas, causando aos teletrabalhadores exaustão, estresse e problemas de relacionamento fora do ambiente de trabalho.¹²⁰

No mesmo sentido, esse meio de trabalho pode levar aos teletrabalhadores desenvolverem problemas de saúde por permanecerem muitas horas diante de computadores e/ou outros meios eletrônicos, dentre esses problemas, está relacionado o ergonômico, causado por longos tempos de digitação.¹²¹

Nesse contexto é de suma importância que o teletrabalhador possua consciência quanto aos horários de trabalho, devendo separar as horas de trabalho

¹¹⁷ DE MASI, Domenico. O ócio criativo. Rio de Janeiro: Sextante, 2000. p. 217.

¹¹⁸ DARCANCHY, Mara Vidigal. *Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais*. São Paulo: LTr, 2006. p. 64.

¹¹⁹ Ibidem. p. 65.

¹²⁰ WINTER, Vera Regina Loureiro. *Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego*. São Paulo: LTr, 2005. p.130-131.

¹²¹ Ibidem. p.131-132.

e as horas de lazer. Deve, no entanto, ter mais organização profissional a fim de evitar que atividades de trabalho e pessoais se confundam.¹²²

Nas hipóteses em que o trabalhador não consiga diferenciar suas horas de trabalho com as horas de lazer ou que o empregador exija trabalhos extras, isso pode gerar alguns danos à saúde, podendo ser problemas psicológicos, familiares e sociais, com base nesse entendimento o autor Manuel Estrada entende que o empregado possui o direito de reparação, veja-se:

O art. 927 do Código Civil impõe àquele que causar dano a outrem o dever de repará-lo. No caso em estudo, o empregador, ao exigir excessiva carga de trabalho do empregado, causa-lhe dano, de ordem psíquica, social e familiar. Realmente, ao impedir o obreiro de gozar direito ao lazer, laborando grande número de horas extras, sem folga e férias regulares, o empregador furta-lhe não só o convívio com sua família, mas, sua dignidade, saúde e segurança.¹²³

De outra banda, embora existam muitas discussões quanto o tempo de trabalho e o tempo livre do empregado, o meio telemático auxilia em longo prazo na qualidade de vida do subordinado, pois o indivíduo pode gerenciar os períodos de lazer e labor como melhor lhe convém.¹²⁴

¹²² MELLO, Alvaro. Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. Rio de Janeiro. Qualitymark Ed. ABRH-Nacional, 1999, p.13.

¹²³ ESTRADA, Manuel Martin Pino. Teletrabalho e direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos. Curitiba: Juruá, 2014. p. 100.

¹²⁴ TROPE, Alberto. Organização virtual: impactos de teletrabalho nas organizações. Rio de Janeiro: Qualitymark. Ed.1999. p. 35

4 O TELETRABALHO COMO FORMA DE INCLUSÃO SOCIAL PARA OS DEFICIENTES

Na presente monografia já foram abordamos os temas acerca das pessoas portadoras de necessidades especiais e os direitos trabalhistas e o teletrabalho. Assim para dar sequência ao presente tema, o terceiro e último capítulo versa sobre o teletrabalho como forma de inclusão social para os deficientes e os demais assuntos vinculados a este, como o princípio da dignidade da pessoa e o sistema de cotas podem auxiliar na inclusão dos deficientes no âmbito trabalhista.

O teletrabalho visa proporcionar uma alternativa de emprego para as pessoas portadoras de necessidades especiais, tendo essa modalidade de trabalho se tornado uma grande aliada ao processo de inclusão social.

No entanto, atualmente existem discussões sobre o teletrabalho se este realmente caracterizaria uma forma de inclusão social ou se seria um meio de infoexclusão, ou seja, estaria apenas mascarando a exclusão, e dessa forma sendo aceita pela sociedade e pelos portadores de deficiência. Mas, conforme entendimento da autora Mara Vidigal Darcanchy:

Nesse contexto, o teletrabalho oferece aos portadores de deficiência sua independência e participação ativa dentro da sociedade em que vivem, por meio de medidas eficazes para a prevenção e reabilitação da deficiência. Medidas capazes de garantir a igualdade de oportunidades em todas as áreas, estendendo ao deficiente sua plena participação na sociedade.¹²⁵

É notório que embora existam desvantagens no teletrabalho, deve-se entender que também existem em outros meios de emprego e trabalho, seja ele presencial, a distancia, online ou outros. E esse ramo ao incluir o portador de deficiência no mercado de trabalho, garante a ele mais segurança econômica e conseqüentemente mais oportunidades de se destacar perante a sociedade.

4.1 Princípio da dignidade da pessoa humana e os deficientes

O princípio da dignidade da pessoa humana está elencado no artigo 1º, inciso III, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, pertencendo ao título primeiro que trata dos princípios fundamentais, veja-se: “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do

¹²⁵ DARCANCHY, Mara Vidigal. *Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais*. São Paulo: LTr, 2006. p. 73.

Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana”.

Portanto, merece respaldo que a partir da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 estabeleceu-se no sistema jurídico brasileiro que a pessoa humana é possuidora de princípios e garantias que visam sua proteção. Sendo assim, os direitos fundamentais, são *a priori*, e devem ser aplicados com o intuito de preservar a dignidade da pessoa humana, tendo em vista que, busca-se a proteção e das pessoas.¹²⁶

Com relação aos direitos fundamentais é de suma importância efetuar a diferenciação com os direitos humanos, todavia existem correntes doutrinárias que consideram estes como sinônimos. No entanto, é entendimento majoritário que os direitos fundamentais são utilizados aos direitos amplamente reconhecidos e positivados na esfera constitucional dos Estados, ao passo que, os direitos humanos refletem os direitos previstos em tratados internacionais, que asseguram o ser humano como detentor de direitos, portanto estes são considerados como direitos universais.¹²⁷

Esse princípio é inerente ao ser humano, não podendo ser subtraído. Sendo todas as pessoas possuidoras de dignidade, independente de deficiência, no mais, é uma qualidade que pertence a todos os seres humanos.¹²⁸

O significado do princípio da dignidade da pessoa humana, tem o condão de garantir diversos direitos fundamentais, dentre eles, os direitos individuais e direitos sociais, no entanto¹²⁹, é necessário conceituá-lo, sendo assim, conforme Ingo Sarlet:

Dignidade Humana é a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com

¹²⁶ SARLET, Ingo Wolfgang; Dignidade da pessoa Humana e Direitos Fundamentais. 6 ed. rev. e atual. – Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2008. p.83.

¹²⁷ SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; METIDIERO, Daniel. Curso de Direito Constitucional. 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012, p. 249.

¹²⁸ FERRAZ, Carolina Valença. et al. *Manual dos direitos das pessoas com deficiência*. São Paulo: Saraiva. 2012. p. 62.

¹²⁹ BUBLITZ, Michelle Dias. *Pessoa com deficiência e o teletrabalho: um olhar sob o viés da inclusão social: reflexões à luz do valor social do trabalho e da fraternidade*. 1 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. Livro digital Saraiva reader.p 42-53.

os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida.¹³⁰

Ainda segundo a obra trabalho e igualdade o princípio da dignidade humana surgiu por meio do desprezo da igualdade entre a sociedade, veja-se:

A noção de dignidade humana pontua o valor da igualdade a partir do declínio da sociedade hierárquica, com as revoluções liberais, em substituição à noção honra. O desprezo da igualdade na sociedade vulnera a dignidade humana porque nega o reconhecimento de uma identidade universal do homem.¹³¹

Diante da discriminação e do desprezo que a sociedade tem com os deficientes e na busca de proporcionar mais segurança às pessoas que necessitam de atendimento diferenciado, foi desenvolvido por meio dos artigos 5º e 6º da Constituição Federal de 1988¹³², políticas públicas para garantir a certos grupos sociais uma proteção mais abrangente, a fim de proporcionar igualdade entre todas as pessoas. Com base nisso, o princípio da dignidade da pessoa humana, possui a finalidade de afastar a discriminação e o tratamento desigual aos considerados deficientes.¹³³

A fim de buscar um tratamento igualitário e digno para as pessoas que possuem alguma deficiência, foi estabelecido no artigo 1º da Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência, realizado em março de 2007 e posteriormente promulgado pelo decreto legislativo 186/2008, garantindo-lhes assim proteção e os direitos humanos.¹³⁴

A referida convenção destacou em âmbito internacional que as pessoas portadoras de alguma necessidade especial são titulares e dignas de direito, portanto devem ser socialmente incluídas não só na esfera trabalhista, mas devem fazer parte da sociedade, e sempre garantindo o máximo respeito com as limitações de cada um.¹³⁵

¹³⁰ SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 8 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010. p. 70.

¹³¹ RODRIGUES, Adroaldo Junior Vidas. et al. *Trabalho e Igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado; 2012. p.37.

¹³² BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República do Brasil*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 de outubro de 1988. Senado Federal, 1988.

¹³³ BUBLITZ, Michelle Dias. *Pessoa com deficiência e o teletrabalho: um olhar sob o viés da inclusão social: reflexões à luz do valor social do trabalho e da fraternidade*. 1 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. Livro digital Saraiva reader.p 52-53.

¹³⁴ _____. DECRETO Legislativo 186/2008. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Congresso/DLG/DLG-186-2008.htm>. Acesso em 05 nov. 2017.

¹³⁵ DIAS, Joelson. Et Al. Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência. Novos comentários. Disponível em:

Assim, os deficientes são detentores da dignidade da pessoa humana, deve-se mencionar um entendimento do ilustríssimo autor Ingo Sarlet:

Em suma, o que se pretende sustentar de modo mais enfático é que a dignidade da pessoa humana, na condição de valor (e princípio normativo) fundamental, exige e pressupõe o reconhecimento e proteção dos direitos fundamentais de todas as dimensões (ou gerações, se assim preferirmos) [...].¹³⁶

Deste modo, pode-se extrair do aludido entendimento que, todas as pessoas, sem distinções, possuem proteção de direitos fundamentais e lhes é garantido o princípio da dignidade da pessoa humana.

De acordo com entendimento da autora Michelle Bublitz, A dignidade da pessoa humana é uma catalisadora de direito à igualdade, uma vez que, este princípio é utilizado por diversos doutrinadores juntamente com o princípio da não discriminação.¹³⁷

A dignidade é uma nota caracterizadora do ser humano. Algo que só a ele pertence, que lhe é inerente. Portanto, independentemente de ser ou não pessoa com deficiência, ela é detentora de dignidade. Noutras palavras, pessoas com deficiência e pessoa sem deficiência são todas dignas e merecedoras de igual respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade.¹³⁸

Embora o princípio busque igualar todas as partes e garantir os mesmos direitos a todos, este é mais utilizado por pessoas portadoras de deficiência que constantemente buscam efetivar seus direitos, haja vista que, muitas vezes esse direito não é proporcionado de forma humanitária.

4.2 O sistema de Cotas e a Legislação

A legislação e o sistema de cotas para a inserção do deficiente no mercado de trabalho é um meio de compensar a desigualdade existente. Assim utiliza-se de

<<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/convencao-sdpcd-novos-comentarios.pdf>>. Acesso em 05 nov. 2017.

¹³⁶ SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 8 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010. p. 97.

¹³⁷ BUBLITZ, Michelle Dias. *Pessoa com deficiência e o teletrabalho: um olhar sob o viés da inclusão social: reflexões à luz do valor social do trabalho e da fraternidade*. 1 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. Livro digital Saraiva reader.p 52-54.

¹³⁸ FERRAZ, Carolina Valença. et al. *Manual dos direitos das pessoas com deficiência*. São Paulo: Saraiva. 2012. p. 64.

políticas públicas e sociais com o intuito de promover a igualdade de oportunidades.¹³⁹

A constituição Federal de 1988¹⁴⁰ garante direito e tratamento igual a todas as pessoas, possui políticas de inclusão, assegura o trabalho como um direito social de todo cidadão e proíbe a discriminação ao trabalhador deficiente, entre outras formas de assegurar aos deficientes seus direitos.¹⁴¹

No mesmo sentido, a Constituição Federal em seu artigo 37, inciso VIII, passou a prever o seguinte:

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 e, também, ao seguinte: VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.¹⁴²

A normatização das reservas de vagas em concursos públicos ocorre por meio da lei nº8.112/90, que visa regulamentar a previsão Constitucional do artigo 37, inciso VIII.¹⁴³

No que diz respeito ao percentual de cargos no meio público, é entendimento do autor Glauco Leite que isso deriva de uma preocupação do legislador em proporcionar a igualdade, veja-se:

As quotas de cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência refletem nítida preocupação do contribuinte no que diz respeito ao processo de inclusão desse grupo no mercado de trabalho, nomeadamente no serviço público. Parte então, do pressuposto da capacidade laboral desses indivíduos para determinadas funções pública, afastando interpretações que os considerassem inválidos para qualquer profissão.¹⁴⁴

No entanto, pelo fato da Constituição Federal de 1988¹⁴⁵ não regulamentar de forma mais específica os direitos do deficiente, foram criadas leis e aderidos tratados que garantem maior eficácia na aplicação desses direitos.

¹³⁹ COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. *Discriminação na relação de trabalho: uma afronta ao princípio da igualdade*. 1 ed. Rio de Janeiro: AIDE, 2003. p.77

¹⁴⁰ BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República do Brasil*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 de outubro de 1988. Senado Federal, 1988.

¹⁴¹ BEZERRA, Matheus Ferreira. *Acessibilidade ao trabalho: a inserção do deficiente no mercado de trabalho*. Revista de Direito do Trabalho disponível em: <<https://revistatribunais.unisc.br/>> Acesso em: 09 jun. de 2017.

¹⁴² BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República do Brasil*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 de outubro de 1988. Senado Federal, 1988.

¹⁴³ FERRAZ, Carolina Valença. et al. *Manual dos direitos das pessoas com deficiência*. São Paulo: Saraiva. 2012. p. 423

¹⁴⁴ Ibidem. p. 215.

¹⁴⁵ BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República do Brasil*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 de outubro de 1988. Senado Federal, 1988.

Importa mencionar que, dentre leis e tratados internacionais, o Brasil aderiu por meio do decreto nº 129/91 a Organização Internacional do Trabalho (OIT) que regulamenta a readaptação profissional e o emprego de pessoas portadoras de necessidades especiais.¹⁴⁶

Ademais, a Lei nº 7.853/1989¹⁴⁷ prevê que toda empresa com mais de 100 (cem) empregados, fica obrigada a providenciar de 2% a 5% de suas vagas para os beneficiários da previdência social reabilitados ou portadoras de deficiência.¹⁴⁸

Na mesma linha de inclusão, a Lei nº 8.213/91¹⁴⁹, também prevê em seu artigo 93 que será efetuada a destinação de 2% a 5% de suas vagas para pessoas portadoras de deficiência ou reabilitados.¹⁵⁰

Com relação ao sistema de cotas, cabe ressaltar que existem três formas para aplicação da mesma, sendo elas: a) cota-contribuição; b) cota-terceirização; e c) cotas-puras, para conceituá-las, deve-se utilizar-se do entendimento do Mestre Matheus Ferreira Bezerra¹⁵¹, que entende da seguinte forma:

Cota-contribuição: a empresa deverá oferecer oportunidades de trabalho para os deficientes, de acordo com as porcentagens que venham a ser fixadas pelo Estado. Porém, caso essas empresas não tenham possibilidade de preencher o número mínimo de vagas exigido, elas passarão a ter uma obrigação pecuniária (contribuição) para um fundo especificamente criado para facilitar a inclusão do deficiente no mercado de trabalho, para compensar a parcela da cota legal não preenchida.

Cota-terceirização: [...] visando acompanhar as nuances sofridas pelo sistema de contratação de mão-de-obra no mundo nos últimos anos, caracterizado pela substituição do trabalhador subordinado com vínculo empregatício, permite-se que a porcentagem exigida pelo Estado possa vir a ser comprida não só diretamente por apenas uma empresa integrante de um grupo de empresas, mas por toda a cadeia de empresas que venham a compor a rede de produção, inclusive, havendo terceirização e outras formas de realização do trabalho pessoal.

Cota-pura: visa à inserção do deficiente no mercado de trabalho pela contratação direta de uma empresa que possua um determinado número de

¹⁴⁶ COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. *Discriminação na relação de trabalho: uma afronta ao princípio da igualdade*. 1 ed. Rio de Janeiro: AIDE Editora, 2003. p.81-82

¹⁴⁷ Lei nº 7.853/1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 de outubro de 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm>. Acesso em 09 jun. 2017.

¹⁴⁸ COUTINHO, Op. Cit., p.82

¹⁴⁹ Lei nº 8.213/1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em 09 jun. 2017.

¹⁵⁰ COUTINHO, Op. Cit., p.82

¹⁵¹ BEZERRA, Matheus Ferreira. Acessibilidade ao trabalho: a inserção do deficiente no mercado de trabalho. Revista de Direito do Trabalho disponível em: <<https://revistatribunais.unisc.br/>> Acesso em: 09 jun. de 2017.

empregados. Esta é a adotada pelo Brasil, através do art. 93 da Lei 8.213/91 e pelo art. 366 do Dec. 3.298/99 [...].¹⁵²

As cotas no Brasil servem como um instrumento legal para auxiliar na inclusão social dos deficientes, nesse sentido a autora Maria Luiza Coutinho alude que:

Essa proteção legal, traduzida em tratamento desigual, funda-se no princípio da igualdade, e se acha perfeitamente justificada pela dificuldade de integração social apresentada pela pessoa deficiente, constituindo-se em instrumento de combate à discriminação e promoção da igualdade de oportunidades. Assim, a fixação de percentuais obrigatórios de cargos e empregos públicos e privados, por meio do sistema de quotas, visa tutelar a pessoa deficiente, compensando desigualdades e criando um estado, ainda que artificial de igualdade de oportunidades.¹⁵³

Ademais, o país é signatário das convenções realizadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), e durante a convenção de nº159, ficou estabelecido em seu artigo 4º que deve-se respeitar a igualdade de oportunidades para os deficientes, veja-se:

ARTIGO 4º - Essa política deverá ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e dos trabalhadores em geral. Dever-se-á respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores deficientes. As medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos.¹⁵⁴

Sendo assim, nas relações de emprego, seja ela teletrabalho ou não, não deverá haver discriminação com os deficientes, outrossim, deve-se observar o sistema de cotas e respeitar as condições que o deficiente apresenta.

De outra banda, o sistema de cotas no país é considerado para alguns doutrinadores como um ramo do princípio da igualdade, uma vez que, ao inserir o deficiente no mercado de trabalho é garantido a ele igualdade entre os demais trabalhadores.¹⁵⁵

Diante dos meios de inclusão social apresentados, nota-se que o Brasil é um país com políticas públicas que buscam a inserção do deficiente no mercado de trabalho, mas na prática isso geralmente não ocorre, tendo em vista que existem falhas na divulgação dessas políticas para inclusão do deficiente.

¹⁵² BEZERRA, Matheus Ferreira. Acessibilidade ao trabalho: a inserção do deficiente no mercado de trabalho. Revista de Direito do Trabalho disponível em: <<https://revistatribunais.unisc.br/>> Acesso em: 09 jun. de 2017.

¹⁵³ COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. *Discriminação na relação de trabalho: uma afronta ao princípio da igualdade*. 1 ed. Rio de Janeiro: AIDE, 2003. p.94.

¹⁵⁴ OIT. Convenções da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_159.html#159>. acesso em 08 nov. 2017.

¹⁵⁵ COUTINHO, Op. Cit., p.77.

Portanto, deve-se considerar que o atual sistema de cotas embora preveja vagas no âmbito privado e público, necessita de ajustes para que seja efetiva a implementação dos portadores de alguma necessidade especial no âmbito do trabalho.¹⁵⁶

4.3 Teletrabalho como função de inclusão dos deficientes

Em face das vantagens e desvantagens anteriormente apresentadas e diante de inúmeras políticas públicas para regulamentar a inserção do deficiente no mercado de trabalho, é notório que a partir do teletrabalho essa inclusão fica mais próxima da realidade, e conforme entendimento da autora Michelle Dias Bublitz¹⁵⁷:

As novas tecnologias postas em prática no âmbito laboral, em especial por meio do teletrabalho, conferem aos trabalhadores com deficiência uma chance de se inserir ou retornar ao mercado de trabalho. A deficiência deixa de ser um obstáculo a partir do momento em que o trabalhador estará trabalhando com seu conhecimento, que desconhece a limitação de espaço e locomoção. Nessa perspectiva, percebe-se que o teletrabalho pode representar uma das alternativas à inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.¹⁵⁸

Tendo em vista as inúmeras dificuldades que os portadores de deficiência encontram para ingressar no mercado de trabalho regular, passou-se a ver o meio da informatização como um modo de auxiliar os deficientes, sendo assim, foi introduzido o teletrabalho para buscar a inclusão dos deficientes.

Os obstáculos encontrados pelos portadores de deficiência seja ela definitiva ou temporária, não deve impossibilitar essa pessoa em ser bem-sucedida. Mesmo que sua habilidade seja limitada, é de extrema relevância que seja proporcionada a sua integração na sociedade. Embora não seja mencionado o teletrabalho como um meio para inclusão social, é nítido que esse recurso deve ser utilizado para este fim.¹⁵⁹

Desse modo, analisando as características do teletrabalho pode-se dizer que os trabalhadores com deficiência passam a ter uma chance de inserção ou até

¹⁵⁶ FERRAZ, Carolina Valença. et al. *Manual dos direitos das pessoas com deficiência*. São Paulo: Saraiva. 2012. p. 430.

¹⁵⁷ BUBLITZ, Michelle Dias. *Pessoa com deficiência e o teletrabalho: um olhar sob o viés da inclusão social: reflexões à luz do valor social do trabalho e da fraternidade*. 1 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. Livro digital Saraiva reader.p 127-128

¹⁵⁸ Ibidem. p.128-129.

¹⁵⁹ DARCANCHY, Mara Vidigal. *Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais*. São Paulo: LTr, 2006. p. 71.

mesmo de retorno ao mercado de trabalho. Nesse sentido a autora Mara Vidigal Darcanchy menciona:

Por isso o mundo virtual possibilita ao deficiente uma nova perspectiva de vida, porque a deficiência deixa de ser um obstáculo a partir do momento em que estará trabalhando com seu cérebro, com seu conhecimento, que desconhece a limitação de espaço e locomoção. As redes de comunicação abriram portas para as pessoas deficientes, para trabalharem em casa [...].¹⁶⁰

Outrossim, deve ser considerando que essa nova forma de trabalho busca proporcionar uma qualidade de vida melhor para o trabalhador. E no que pese aos deficientes, estes muitas vezes possuem dificuldades para se locomoverem até o trabalho pretendido, como por exemplo, os deficientes físicos e visuais, sendo o teletrabalho uma alternativa de estar inserido no mercado de trabalho.

A inclusão do deficiente físico 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. Ademais, os deficientes acabam por auxiliar no desenvolvimento da sociedade, veja-se:

Com o surgimento de recursos tecnológicos que possibilitam a inclusão social das pessoas portadoras de algum tipo de deficiência, a chamada tecnologia assistiva, permitiu-se também uma evolução na inserção profissional desses trabalhadores. O teletrabalho atualmente é uma das principais ferramentas que permitem que os portadores de deficiência contribuam com o desenvolvimento da sociedade, deixando de ocupar a posição de dependência social, para ocupar a posição de contribuidor social.¹⁶¹

Os portadores de necessidades especiais encontram diariamente obstáculos para dar seguimento em suas vidas e um dos maiores problemas é a falta de acessibilidade, tanto nos locais de trabalho como para chegar até lá, tendo que depender de transportes públicos adaptados, calçamentos adequados e outros. Nesse sentido o teletrabalho desconhece as limitações de espaços e locomoções.

Sendo assim, é entendimento da autora Mara Vidigal que:

Posto isto, verifica-se que o teletrabalho é a forma ideal para as pessoas portadoras de necessidades especiais obterem vaga no mercado de trabalho sem que precisem transpor diariamente de tantas barreiras arquitetônicas e geográficas para conseguirem chegar ao local de trabalho, pois o teletrabalho não depende de local.¹⁶²

¹⁶⁰ DARCANCHY, Mara Vidigal. *Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais*. São Paulo: LTr, 2006. p. 72.

¹⁶¹ BRASIL, Larissa Matoski. O teletrabalho como forma de inclusão social. Disponível em: <<https://larissabrasil.jusbrasil.com.br/artigos/200813740/o-teletrabalho-como-forma-de-inclusao-social>>. Acesso em 08 nov. 2017.

¹⁶² DARCANCHY, Op. Cit., p. 84.

O teletrabalho é tão importante para a inclusão do deficiente que este meio não se restringe a trabalhar somente em sua residência. Sabendo de suas limitações o deficiente pode escolher as alternativas de transportes que melhor lhe convém e trabalhar em centros satélites, ou utilizar-se de redes móveis e trabalhar em qualquer local, assim como preceitua o autor De Mesi:

Às vezes segundo as exigências específicas do momento, posso trabalhar usando informática, ou telefone, se bastar, ou ainda fax e telefone. Também não é obrigatório que seja desempenhado em casa. Posso teletrabalhar no meu consultório privado ou de algum ponto intermediário.¹⁶³

Outra característica do teletrabalho como meio de inclusão social, é que para trabalhar nesse meio não é necessário enfrentar diversas barreiras como o trabalho presencial, assim:

Para o TeleTrabalho não importa a cor, raça, idade, sexo, deficiência física ou o local onde o trabalhador se encontra, barreiras comuns para o mercado tradicional de trabalho, pode ser desenvolvido no campo ou na cidade, atuando assim como um fator de inserção de trabalhadores fora dos grandes centros urbanos, bastando apenas a difusão das TIC's (Tecnologias da Informação e Comunicação) a locais que ainda não são alcançados por esta infra-estrutura. O TeleTrabalho é capaz de gerar tanto empregos altamente especializados, quanto aqueles que demandam menor especialização, alcançando, portanto, um grande contingente de trabalhadores, inclusive aqueles que hoje encontram-se excluídos do mercado de trabalho.¹⁶⁴

No entanto, apesar de existirem diversas políticas que buscam regulamentar e incluir o deficiente no mercado de trabalho e âmbito social, ainda é incerto o teletrabalho, haja vista que, esse modo de trabalho é considerado novo no Brasil e ainda é necessário de fiscalização para que esse meio não acabe sendo uma forma de infloexclusão do deficiente.

4.4 Decisões Jurisprudenciais

Conforme análise de casos práticos nota-se que a realização de trabalho em domicílio preenchendo os requisitos do artigo 3º da CLT, é configurado o Teletrabalho, assim é o entendimento do primeiro caso que apresenta-se.

A análise trata-se de um Recurso Ordinário interposto junto ao Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3º região, em Minas Gerais, Brasil, para reexame

¹⁶³ DE MASI, Domenico. O ócio criativo. Rio de Janeiro: Sextante, 2000. p. 208.

¹⁶⁴ PINEL, Maria de Fátima de Lima. Conceituação. Disponível em: > <http://www.teletrabalhador.com/introducao.html><. Acesso em: 12. nov. 2017.

necessário de sentença que reconhece a prestação de serviço realizada na residência do empregado, como verifica-se na ementa:

RELAÇÃO DE EMPREGO. A prestação de serviços na residência do empregado não constitui empecilho ao reconhecimento da relação de emprego, quando presentes os pressupostos exigidos pelo artigo 3º da CLT, visto que a hipótese apenas evidencia trabalho em domicílio. Aliás, considerando que a empresa forneceu equipamentos para o desenvolvimento da atividade, como linha telefônica, computador, impressora e móveis, considero caracterizada hipótese de teletrabalho, visto que o ajuste envolvia execução de atividade especializada com o auxílio da informática e da telecomunicação.

(TRT-3 - RO: 3197309 00977-2009-129-03-00-7, Relator: Convocado Jesse Claudio Franco de Alencar, Setima Turma, Data de Publicação: 26/11/2009,25/11/2009. DEJT. Página 97. Boletim: Sim.)¹⁶⁵

Embora o caso apresentado tenha sido publicado em 2009 e a lei para o teletrabalho ter chegado ao Brasil somente em 2011, já era notório a necessidade para regulamentação aos trabalhos realizados fora do ambiente empresarial.

A ementa do Tribunal Superior do Trabalho, entende que a implementação de teletrabalho nos órgãos do judiciário do Trabalho deve ser transformada de forma definitiva, ou seja, o teletrabalho apresenta diversas vantagens para o empregado, veja-se:

EMENTA: ATO NORMATIVO. Proposta de Resolução objetivando instituir, em caráter definitivo, a adoção do regime de teletrabalho pelos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo grau. Revelando-se exitosas as experiências relatadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho que adotaram o regime de teletrabalho, afigura-se viável adotar o teletrabalho de forma definitiva. Proposta aprovada. (TST – CSJT-NA-CSJT-Cumprdec: 92233020125900000, Relator: Altino Pedrozo dos Santos, Data de Julgamento: 29/05/2015, Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Data de publicação: DEJT 09/06/2015).¹⁶⁶

No entanto, com relação ao trabalhador deficiente, o entendimento nem sempre é favorável, assim apresenta-se o segundo caso, um Recurso Ordinário, a fim de ser disponibilizado o teletrabalho para deficiente, sendo do Egrégio Tribunal Regional da 2º região:

Trabalhador com Deficiência. Medidas de Facilitação do Trabalho. Ausência de Previsão Legal. Improcedência dos Pedidos. Não se discute que a Constituição Federal, como forma de materializar o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF) e o objetivo fundamental da

¹⁶⁵ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. (TRT-3 - RO: 3197309 00977-2009-129-03-00-7, Relator: Convocado Jesse Claudio Franco de Alencar, Setima Turma, Data de Publicação: 26/11/2009,25/11/2009. DEJT. Página 97. Boletim: Sim.) Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129557761/recurso-ordinario-trabalhista-ro-3197309-00977-2009-129-03-00-7>>. Acesso em 13 jun. 2017

¹⁶⁶ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. (TST – CSJT-NA-CSJT-Cumprdec: 92233020125900000, Relator: Altino Pedrozo dos Santos, Data de Julgamento: 29/05/2015, Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Data de publicação: DEJT 09/06/2015). Disponível em: ><https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/196974740/csjt-an-csjt-cumprdec-92233020125900000><. acesso em 09 nov. 2017

República de assegurar o bem de todos, sem qualquer discriminação (art. 3º, VI), assegura às pessoas com deficiência proteção especial destinada à sua inserção na sociedade (art. 23, II e art. 203, IV). Todavia, conforme bem observado pelo Ministério Público do Trabalho em seu abalizado parecer exarado em primeira instância (fls. 225/232), em razão do princípio constitucional da legalidade (art. 5º, II, CF), basilar do Estado Democrático de Direito, os particulares somente são obrigados a adotar as medidas que lhe sejam determinadas pela lei. E, ainda, conforme restou exaustivamente demonstrado no parecer do i. Parquet trabalhista, não há, no plexo de normas que tutelam as pessoas com deficiência, qualquer determinação que obrigue o empregador a fornecer posto de trabalho em local mais próximo à residência do empregado, a adotar o sistema de teletrabalho, ou ainda a buscar o trabalhador em sua residência e a levá-lo novamente à casa após o expediente, medidas requeridas pelo autora recorrente. Portanto, inexistindo determinação legal em tal sentido, a distribuição geográfica dos seus postos de trabalho, a adoção ou não do regime de teletrabalho e o fornecimento de transporte próprio aos empregados são medidas que se inserem no poder diretivo do empregado, assegurado pelo art. 2º da CLT e amparado, ainda, no princípio da livre iniciativa (art. 170, CF), a ele competindo avaliar a oportunidade e conveniência de adotá-las. De se ressaltar que, conforme bem posto pelo membro do MPT no seu parecer retro mencionado, a excessiva tutela dos trabalhadores com deficiência, para além do quanto determinado na legislação, pode, inclusive, ter o efeito inverso, de ampliar a discriminação em face desses trabalhadores, que passariam a ser preteridos no preenchimento dos postos de trabalho a partir de critérios tais como a distância em relação ao local de trabalho. Recurso do reclamado a que se dá provimento. (TRT-2 - RO: 00010761320125020049 SP 00010761320125020049 A28, Relator: MARIA DA CONCEIÇÃO BATISTA, Data de Julgamento: 05/05/2015, 5ª TURMA, Data de Publicação: 08/05/2015)¹⁶⁷

Conforme mencionado na jurisprudência acima, ainda não é regulamentado para as empresas fornecerem trabalho mais próximo, de fácil acesso ou o teletrabalho para os deficientes. Sendo assim, embora exista previsão para inclusão social, que as empresas reservem cotas para deficientes, essas vagas somente serão preenchidas por aqueles que conseguem se locomover até a empresa.

Muito embora haja o preenchimento das cotas estipuladas para os deficientes trabalharem, estes encontram dificuldades com relação à adaptação do local de trabalho, veja-se na Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3º região:

EMPREGADA COM DEFICIÊNCIA FÍSICA. ADAPTAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. O aproveitamento da força de trabalho do empregado com deficiência física, através do regime de cotas instituído pelo art. 93 da Lei 8.213/91, não se esgota com a mera inserção do trabalhador na empresa, exigindo que o empregador garanta a viabilidade da execução dos serviços contratados, o que inclui fornecer meios de acesso e mobilidade para o trabalhador e a adaptação do local de trabalho, sob o ponto de vista ergonômico, às condições da deficiência física. Logo, a adequação do meio ambiente de

¹⁶⁷ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. TRT-2 - RO: 00010761320125020049 SP 00010761320125020049 A28, Relator: MARIA DA CONCEIÇÃO BATISTA, Data de Julgamento: 05/05/2015, 5ª TURMA, Data de Publicação: 08/05/2015. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/202069600/recurso-ordinario-ro-10761320125020049-sp-00010761320125020049-a28/inteiro-teor-202069614>>. Acesso em 13 jun. 2017

trabalho é dever da empresa que contrata empregados com deficiência física. A tutela legal em questão visa a tornar viável a inserção desse trabalhador no mercado de trabalho e a sua inclusão social, impedindo atos discriminatórios que decorram das limitações físicas do portador de deficiência. Nesse ponto, o art. 93 da Lei n.º 8.213/91, ao estabelecer as cotas a serem observadas pelas empresas que possuam cem ou mais empregados, preenchidas por beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas, e prevendo a contratação de empregado substituto portador de condição semelhante, cria um critério para a dispensa desses empregados, impondo nítida restrição ao poder potestativo de rescisão do empregador, pois exige que, antes de ser concretizada a dispensa do empregado reabilitado ou com deficiência, outro trabalhador, em condição semelhante, seja contratado para ocupar o mesmo cargo do dispensado. **DISPENSA DO EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA FÍSICA.** A rescisão do contrato de trabalho do empregado com deficiência descumpe o objeto da lei se a substituição do trabalhador é feita sem considerar uma equiparação entre as necessidades especiais do empregado dispensado e daquele que assumirá o posto de trabalho. Sob essa óptica é que deve ser interpretada "a contratação de substituto de condição semelhante" prevista no artigo 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91. (TRT-3 - RO: 00779201206903000 0000779-16.2012.5.03.0069, Relator: Convocado Lucas Vanucci Lins, Primeira Turma, Data de Publicação: 04/06/2014,03/06/2014. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 36. Boletim: Sim.)¹⁶⁸

Segundo a jurisprudência mencionada é dever do empregador garantir local de fácil acesso para os seus empregados deficientes, ademais deve ser proporcionado ao trabalhador ferramentas de trabalho que sejam compatíveis com a patologia que apresentam.

De outra banda, os entendimentos referentes ao teletrabalho tem se tornado cada vez mais positivos, uma vez que reconhecem também as horas extras, conforme entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 3º região:

HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob ótica jus trabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e home Office), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente remuneradas, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República. (TRT-3 – RO: 00101320520165030178 0010132—5.2016.5.03.0178, Segunda Turma)¹⁶⁹

Atualmente a utilização de meio telemáticos para auxiliar o empregador podem caracterizar horas de trabalho, ou seja, devem ser remuneradas. Quando o

¹⁶⁸ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. TRT-3 - RO: 00779201206903000 0000779-16.2012.5.03.0069, Relator: Convocado Lucas Vanucci Lins, Primeira Turma, Data de Publicação: 04/06/2014,03/06/2014. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 36. Boletim: Sim. Disponível em: ><https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/122605333/recurso-ordinario-trabalhista-ro-779201206903000-0000779-1620125030069><. Acesso em: 13 nov. 2017

¹⁶⁹ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. TRT-3 – RO: 00101320520165030178 0010132—5.2016.5.03.0178, Segunda Turma. Disponível em: ><https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/512960691/recurso-ordinario-trabalhista-ro-101320520165030178-0010132-0520165030178><. Acesso em: 13 nov. 2017

empregado faz uso de meios tecnológicos distante da sede da empresa para exercer funções pertinentes ao emprego, isso pode ser considerado como sobreaviso e prontidão, devendo o empregado receber por isso, veja-se o seguinte entendimento jurisprudencial:

SOBREAVISO. USO DE CELULAR. DIREITO AO LAZER E À DESCONEXÃO DO TRABALHO. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. PAGAMENTO DEVIDO A doutrina do Direito do Trabalho há muito logrou transcender a visão restrita da jornada enquanto mero tempo gasto diretamente na labuta, criando conceito moderno embasado na idéia da alienação. Sob tal enfoque, constitui jornada todo o tempo alienado, isto é, que o trabalhador tira de si e disponibiliza ao empregador, cumprindo ou aguardando ordens, ou ainda, deslocando-se de ou para o trabalho. O conceito de alienação encontra-se incorporado ao Direito do Trabalho quando positiva a lei que o tempo de serviço (jornada) compreende todo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens (art. 4º, CLT). Em regra, a jornada de trabalho pode ser identificada sob três formas: (1) o tempo efetivamente laborado (jornada "stricto sensu"); (2) o tempo à disposição do empregador (jornada "lato sensu") e (3) o tempo despendido no deslocamento residência trabalho e vice versa (jornada "in itinere"). A esses três tipos pode ser acrescido um quarto, que alberga modalidades de tempo à disposição do empregador decorrentes de normas específicas, positivadas no ordenamento jurídico, tais como o regime de sobreaviso e o de prontidão (parágrafo parágrafo 2º e 3º, art. 244, CLT). Tanto a prontidão como o sobreaviso incorporam a teoria da alienação, desvinculando a ideia da jornada como tempo de trabalho direto, efetivo, e harmonizando-se perfeitamente com a feição onerosa do contrato de trabalho vez que não se admite tempo à disposição, de qualquer espécie, sem a respectiva paga. Embora o vetusto art. 244, parágrafo 2º vincule o sobreaviso à permanência do trabalhador em casa, sua interpretação deve ser harmonizada com a evolução tecnológica, conferindo atualização e alcance teleológico à norma. Ora, na década de 40 não existia bip, celular, laptop, smartphone etc, pelo que, a permanência em casa era condição sine qua non para a convocação e apropriação dos serviços. Em 15.12.2011, o art. 6º da CLT foi alterado passando a dispor que os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais para fins de subordinação. Por certo, o escopo da alteração não é autorizar que a empresa viole o direito ao lazer e ao descanso (arts. 6º da CF/88 e 66 da CLT) ensejando o uso dos avanços tecnológicos sem desligar o trabalhador da prestação de serviço. Assim, a subordinação no teletrabalho, embora mais amena que a sujeição pessoal, ocorre através de câmeras, sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. Nesse contexto se deu a reforma da Súmula 428 do C. TST, ficando assegurado, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de sobreaviso (II, Súmula 428 incidente na espécie). Tal exegese vai ao encontro da eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão), fazendo jus o reclamante ao tempo à disposição sempre que ficou em sobreaviso. Recurso obreiro provido no particular. (TRT-2- RO: 00031436020125020045 SP 00031436020125020045 A28, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de julgamento: 29/09/2015, 4ª TURMA, Data de publicação: 09/10/2015)¹⁷⁰

¹⁷⁰ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. TRT-2- RO: 00031436020125020045 SP 00031436020125020045 A28, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de julgamento: 29/09/2015, 4ª TURMA, Data de publicação: 09/10/2015. Disponível em: ><https://trt->

Diante das jurisprudências trazidas à baila, percebe-se que o teletrabalho está ganhando espaço e reconhecimento em âmbito nacional, demonstrando que suas vantagens são mais que as desvantagens. Contudo com relação aos deficientes ainda existe um déficit quanto à aceitação e a inclusão dos mesmos. Mas deve ser observado que os deficientes são iguais a qualquer outra pessoa, embora apresentem características diferentes dos demais, sendo assim, o meio telemático deve ser aperfeiçoado para garantir a inclusão dos portadores de alguma necessidade especiais.

5 CONCLUSÃO

O desenvolvimento da presente pesquisa estudou a possibilidade do teletrabalho como forma de inclusão social para os portadores de alguma necessidade especial, fazendo uso de meios tecnológicos para proporcionar essa inserção dos deficientes no mercado de trabalho.

Contudo, antes de adentrar ao tema principal da presente pesquisa, restaram demonstrados nos primeiros capítulos os aspectos jurídicos e também sociais no decorrer do desenvolvimento da sociedade com relação aos deficientes e ao teletrabalho. Outrossim, foram abordadas as questões pertinentes aos deficientes, todo o seu contexto histórico, quais as denominações que estes recebiam ao longo da história e como tem sido o tratamento na atualidade dessas pessoas, bem como o preconceito que estes recebem, assim como os obstáculos que encontram diariamente.

Desse modo, restou evidenciado o quão árduo foi o caminho dos deficientes até a atualidade, tendo em vista que inicialmente, estes eram abandonados ainda recém nascidos para aguardar a morte, posteriormente eram considerados demônios, ou até mesmo enviados de Deus a terra para pagar os pecados da humanidade.

Foi a partir do século IV que os deficientes começaram a ser tratados como pessoas, no entanto, ainda levou-se muito tempo até que estes fossem consideradas pessoas portadoras de dignidade humana.

No segundo momento, foram abordados os pontos relacionados à relação empregatícia, os princípios que regem o direito do trabalho em forma geral e específica, posteriormente a história do teletrabalho, bem como seu conceito.

A Consolidação das Leis do trabalho (CLT) entrou em vigor em 1º de maio de 1943, sendo um Decreto-Lei aprovado por Getúlio Vargas, quando presidente do país, a referida lei, tem o intuito de garantir o trabalhador os direitos básicos, sendo eles salário-mínimo, jornada de trabalho, horas extras, dentro outras.

Inicialmente como demonstrado na monografia, o teletrabalho não possuía previsão, sendo em 2011 por intermédio da Lei 12.551 que a redação do artigo 6º da CLT foi alterada. Desta forma passou-se a considerar o trabalho a distancia como uma modalidade de emprego, desde que, preenchidos os requisitos da relação empregatícia.

Nesse sentido, pontua-se que o teletrabalho ainda possui obstáculos a serem rompidos, pois embora haja previsão legal, ainda há peculiaridades a serem discutidas. Tendo em vista que sua modalidade ainda é pouco utilizada pelas empresas brasileiras, ainda mais, no que tange aos deficientes.

Assim, deve-se proporcionar mais desenvolvimento ao tema, a fim que as empresas compreendam os benefícios que esta modalidade de trabalho pode oferecer para os diversos ramos de empresa.

Ademais, essa modalidade de trabalho é considerada atividade intelectual, que faz uso de meios tecnológicos pertencentes à modernização. Outrossim, os problemas de mobilidade urbana passariam a não ser mais um empecilho para por em prática o trabalho.

Com base no terceiro momento da monografia, onde trata-se do ponto principal, pode-se mencionar que ainda há pontos polêmicos que envolvem o teletrabalho como forma de inclusão social, pois há alguns entendimentos que essa meio de labor caracterizaria a infoexclusão. Contudo, como restou demonstrado no decorrer da monografia, restam evidentes que as vantagens apresentadas por essa modalidade são superiores às desvantagens, assim, a pessoa deficiente insere-se no mercado de trabalho e acaba interagindo ainda mais com a sociedade.

O teletrabalho deve ser considerado como um meio de inserir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pois ao ser realizado o trabalho à distância, o empregador não analisará a deficiência e sim a competência da pessoa para a realização da atividade proposta.

Portanto o teletrabalho possui diversos meios capazes de promover a igualdade de oportunidades e o pleno desenvolvimento dos portadores de deficiência no mercado de trabalho, visto que a era da tecnologia combinada com cursos educativos referente ao trabalho proposto, podem preencher essa necessidade de inclusão social, pois não se faz necessário o deslocamento até a sede da empresa.

Os benefícios apresentados vão além de o deficiente estar em situação economicamente melhor. Pois ao conseguir um trabalho o deficiente, passa a sentir-se útil, melhora sua autoconfiança e garante um trabalho próximo ao seio familiar.

Além do mais, ao não precisar se deparar com os empecilhos do dia-a-dia, como transportes públicos, calçadas e prédios sem acessibilidade, o deficiente já garante autoestima suficiente para não se sentir inferior as demais pessoas.

Portando, verifica-se que o teletrabalho proporciona aos deficientes, igualdade de oportunidades, pois, lida-se com o conhecimento dos empregados.

Sendo assim, é dever do Estado desenvolver políticas públicas em diversas áreas de atuação de trabalho, para que as empresas tenham conhecimento das inúmeras vantagens que o teletrabalho apresenta, ademais, essas vantagens beneficiam também o meio ambiente, uma vez que, ao diminuir o deslocamento dos funcionários até a empresa, a movimentação de automóveis será reduzida, conseqüentemente terá redução de gases poluentes na atmosfera.

No entanto o objetivo principal é propor planos para garantir o bem-estar social e assim proporcionar a inclusão dos deficientes no mercado de trabalho, garantido-lhes uma vida digna. Assim denota-se que a mudança realizada no artigo 6º da CLT proporciona em longo prazo uma efetiva inclusão social.

Assim, com o intuito de garantir o bem-estar social, deve ser observado o princípio da dignidade da pessoa humana, que prevê a vida digna para todos os seres humanos, assim com relação ao teletrabalho, deve-se ponderar as atividades que serão desenvolvidas de acordo com a patologia que o deficiente apresentada.

Nesse sentido, ao inserir a pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho, por meio do teletrabalho, garante assim sua inclusão social e a aplicação dos direitos humanos.

Contudo, embora tenha sido mencionado que o teletrabalho facilitaria a inserção do deficiente no mercado de trabalho, tendo em vista que este não necessitaria se deslocar até a empresa, o Estado ainda assim deve garantir políticas públicas para os deficientes terem o direito e ir e vir, dessa forma, deve proporcionar acessibilidade para todos, garantindo ainda mais vantagens para quem realmente necessita, por ora, o deficiente.

Sendo assim, a inclusão de pessoas com deficiência no meio do ambiente de trabalho deve ser trazida à tona para que a sociedade tenha conhecimento de todas as vantagens oriundas dessas situações.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, Jesse Claudio Franco de. Relator: Convocado. TRT-3 - RO: 3197309 00977-2009-129-03-00-7, Sétima Turma, Data de Publicação: 26/11/2009,25/11/2009. DEJT. Página 97. Boletim: Sim Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129557761/recurso-ordinario-trabalhista-ro-3197309-00977-2009-129-03-00-7>>. Acesso em 13 jun. 2017

ARAUJO, Elizabeth Alice Barbosa Silva de. FERRAZ, Fernando Basto. O conceito de pessoa com deficiência e seu impacto nas ações afirmativas brasileiras no mercado de trabalho. Disponível em: ><http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3348.pdf> <. Acesso em: 10 de agosto de 2017.

ARAUJO, Luiz Alberto David. *A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência*. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 1997. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/a-protecao-constitucional-das-pessoas-com-deficiencia_0.pdf>. Acesso em: 21 abril 2017.

BATISTA, Maria Da Conceição. Relator: TRT-2 - RO: 00010761320125020049 SP 00010761320125020049 A28, Data de Julgamento: 05/05/2015, 5ª TURMA, Data de Publicação: 08/05/2015 Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/202069600/recurso-ordinario-ro-10761320125020049-sp-00010761320125020049-a28/inteiro-teor-202069614>>. Acesso em 13 jun. 2017.

BRASIL, Larissa Matoski. *O teletrabalho como forma de inclusão social*. Disponível em: <<https://larissabrasil.jusbrasil.com.br/artigos/200813740/o-teletrabalho-como-forma-de-inclusao-social>>. Acesso em 08 nov. 2017.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República do Brasil*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 de outubro de 1988. Senado Federal, 1988.

BRASIL. Decreto Lei nº 5.452: *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 07 junho de 2017.

BRASIL. Tribunal superior do trabalho. Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html>. Acesso em: 15 out 2017.

BRASIL. Tribunal superior do trabalho. Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-288>. Acesso em: 15 out 2017.

_____. 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. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 de outubro de 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm>. Acesso em 09 jun. 2017.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em 09 jun. 2017.

_____. DECRETO Legislativo 186/2008. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Congresso/DLG/DLG-186-2008.htm>. Acesso em: 10 ago de 2017.

_____. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>. Acesso em: 12. Set. 2017

_____. 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: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: **DATA**

_____. Senado Federal. O Estado de Direito do Excepcional. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/181038>>. Acesso em 10 de maio de 2017.

BALESTRIN, Patrícia Elis. *Considerações Gerais sobre Teletrabalho e a Problemática do Controle de Jornada*. Disponível em: <https://www.uniritter.edu.br/uploads/eventos/sepesq/x_sepesq/arquivos_trabalhos/2968/183/158.pdf>. Acesso em: 10 junho 2017

BARRETO, Débora Regina. *ONU e o seu conceito de pessoa com deficiência*. Disponível em: >http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6270<. Acesso em: 10 de agosto de 2017

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. *A Discriminação às Pessoas com Deficiência nas Relações de Trabalho*. Disponível em: <[BEZERRA, Matheus Ferreira. *Acessibilidade ao trabalho: a inserção do deficiente no mercado de trabalho*. Revista de Direito do Trabalho | vol. 130/2008 | p. 165 - 181 | Abr - Jun / 2008](https://revistatribunais.unisc.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6adc60000015c515d6ed065f89985&docguid=lf2dd8530f25511dfab6f01000000000&hitguid=lf2dd8530f25511dfab6f01000000000&spos=2&epos=2&td=487&context=4&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1#>. Acesso em: 20 maio 2017</p>
</div>
<div data-bbox=)

DTR\2008\262 disponível em:
 <[BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Discriminação no trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.](https://revistatribunais.unisc.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6adc60000015c9f4583b44095426c&docguid=I5a4ba3a0f25611dfab6f010000000000&hitguid=I5a4ba3a0f25611dfab6f010000000000&spos=1&epos=1&td=189&context=10&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1.>. Acesso em: 09 jun de 2017.</p>
</div>
<div data-bbox=)

BUBLITZ, Michelle Dias. *Pessoa com deficiência e o teletrabalho: um olhar sob o viés da inclusão social: reflexões à luz do valor social do trabalho e da fraternidade*. 1 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015. Livro digital Saraiva reader.

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

CENSO demográfico ANO 2010: Banco de dados do IBGE. Disponível em http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf . Acesso em: 09 de agosto de 2017.

COSTA, Fernanda Pereira. *A inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho*. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 17, n. 3323, 6 ago. 2012. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/22270>>. Acesso em: 05 maio 2017.

CORREIA, Henrique. *Direito do Trabalho: para os concursos de analista do TRT e MPU*. 8 ed. JusPODIVM. 2016.

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

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

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011.

DE MAIS, Domenico. *O Ócio Criativo*. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DIAS, Joelson. Et Al. Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência. Novos comentários. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/convenc-ao-sdpcd-novos-comentarios.pdf>>. Acesso em 05 nov. 2017.

DICIO: Dicionário Online de Português. 19 de abril de 2017. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/deficiente/>>. Acesso em 19 abr. 2017

ESTRADA, Manuel Martin Pino. *Teletrabalho e direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos*. Curitiba: Juruá, 2014

FERRAZ, Carolina Valença. et al. *Manual dos direitos das pessoas com deficiência*. São Paulo: Saraiva, 2012.

GARCIA, Vinícius Gaspar. *As pessoas com deficiência na história do mundo*. Disponível em: ><https://www.deficienteciente.com.br/as-pessoas-com-deficiencia-na-historia-do-mundo.html><. Acesso em: 11 agosto.2017

GUGEL, Maria Aparecida. *A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade*. Disponível em: >http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD_Historia.php<. Acesso em: 11 agosto. 2017.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. *O teletrabalho e suas atuais modalidades*. São Paulo: LTr, 2003.

JÚNIOR, Luiz Furtado. *O Estado e a regulamentação das relações de trabalho*. Disponível em: <<https://luizfurtadojr.jusbrasil.com.br/artigos/152068590/o-estado-e-a-regulamentacao-das-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em 30 maio 2017.

KRIEGER, Mauricio Antonacci. *Teletrabalho: Ideias Basilares*. Disponível em: <<http://www.tex.pro.br/home/artigos/167-artigos-jan-2013/4748-teletrabalho-ideias-basilares>>. Acesso em: 10 junho 2017.

LIMA, Rebeca Napoleão de Araújo; LIMA, Marina Torres Costa. *A proteção jurídica da pessoa com deficiência*. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/24884>>. Acesso em: 01 out. 2017.

MACHADO, Camila. *Princípios no direito do trabalho*. Disponível em: ><https://camilaglerian.jusbrasil.com.br/artigos/182209991/principios-no-direito-do-trabalho><. Acesso em: 15 out 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 26.ed. São Paulo: Atlas. 2010.

MELLO, Alvaro. *Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora*. Rio de Janeiro. Qualitymark Ed. ABRH-Nacional, 1999.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE MATO GROSSO. Centro de Apoio Operacional. *Cartilha da Pessoa Com Deficiência*. Cuiabá: CAOP, 2010. 1ª ed. Disponível em: <<https://transparencia.mpmt.mp.br/source/campanhas/4.pdf>>. Acesso em: 15 maio 2017.

MORAES FILHO, Evaristo de. MORAES, Antônio Carlos Flores de. *Introdução ao direito do trabalho*. 8 ed. São Paulo: LTr, 2000.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. *Estudos de Direito do Trabalho, Volume II*. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=mqhODQAAQBAJ&pg=PT164&lpg=PT164&d>

q=Os+tipos+online,+offline+de+trabalho/teletrabalho&source=bl&ots=Uo-dP9sH2c&sig=h2LqPZlrLhNUaoer1MgKbJJnWmk&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwj26Kea07fUAhUJDZAKHUfwDclQ6AEINDAD#v=onepage&q=Os%20tipos%20online%2C%20offline%20de%20trabalho%2Fteletrabalho&f=false.> Acesso em: 8 junho 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. São Paulo: Saraiva. Ed. 25. 2010.

OLIVEIRA, Júlia Francieli Neves de. *As novas tecnologias da informação e da comunicação nas relações do trabalho: o teletrabalho*. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2013/6-7.pdf>>. acesso em: 09 jun 2017.

PINEL, Maria de Fátima de Lima. *Conceituação*. Disponível em: ><http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.html><. Acesso em: 30. Out. 2017.

PLANALTO. *Inclusão de Pessoas com Deficiência*. Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/ipcd/assuntos/legislacao>>. Acesso em: 21 set. 2017.

RESENDE, Ricardo. *Direito do trabalho esquematizado*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016.

RODRIGUES, Adroaldo Junior Vidas. et al. *Trabalho e Igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado; 2012.

SANTOS, Pablo Henrique Silva dos. CARDEMATORI, Daniela Mesquita Leutchuk de. *Aplicabilidade da convenção 111 da OIT como forma de combate à discriminação no ambiente de trabalho nas decisões do tribunal regional do trabalho da 4^o região*. Disponível em: ><http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=1a8f6c02ab62ed32><. Acesso em 12 set. 2017

SARAIVA, Renato. SOUTO, Rafael Tonassi. *Direito do Trabalho*. 18. ed. Salvador: JusPODIVM, 2016.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 8 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; METIDIERO, Daniel. *Curso de Direito Constitucional*. 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

SOUZA, Anadélia Viana. *Teletrabalho e suas implicações no direito trabalhista brasileiro*. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7403>. Acesso em: 05 jun 2017.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. TRT-2 - RO: 00010761320125020049 SP 00010761320125020049 A28, Relator: MARIA DA CONCEIÇÃO BATISTA, Data de

Julgamento: 05/05/2015, 5ª TURMA, Data de Publicação: 08/05/2015. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/202069600/recurso-ordinario-ro-10761320125020049-sp-00010761320125020049-a28/inteiro-teor-202069614>>. Acesso em 13 jun. 2017

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. TRT-2- RO: 00031436020125020045 SP 00031436020125020045 A28, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de julgamento: 29/09/2015, 4ª TURMA, Data de publicação: 09/10/2015. Disponível em: ><https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/312178319/recurso-ordinario-ro-31436020125020045-sp-00031436020125020045-a28><. Acesso em 13 nov. 2017

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. (TRT-3 - RO: 3197309 00977-2009-129-03-00-7, Relator: Convocado Jesse Claudio Franco de Alencar, Setima Turma, Data de Publicação: 26/11/2009,25/11/2009. DEJT. Página 97. Boletim: Sim.) Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129557761/recurso-ordinario-trabalhista-ro-3197309-00977-2009-129-03-00-7>>. Acesso em 13 jun. 2017

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. TRT-3 - RO: 00779201206903000 0000779-16.2012.5.03.0069, Relator: Convocado Lucas Vanucci Lins, Primeira Turma, Data de Publicação: 04/06/2014,03/06/2014. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 36. Boletim: Sim. Disponível em: ><https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/122605333/recurso-ordinario-trabalhista-ro-779201206903000-0000779-1620125030069><. Acesso em: 13 nov. 2017

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. TRT-3 – RO: 00101320520165030178 0010132—5.2016.5.03.0178, Segunda Turma. Disponível em: ><https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/512960691/recurso-ordinario-trabalhista-ro-101320520165030178-0010132-0520165030178><. Acesso em: 13 nov. 2017

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. (TST – CSJT-NA-CSJT-Cumprdec: 92233020125900000, Relator: Altino Pedrozo dos Santos, Data de Julgamento: 29/05/2015, Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Data de publicação: DEJT 09/06/2015). Disponível em: ><https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/196974740/csjt-an-csjt-cumprdec-92233020125900000><. acesso em 09 nov. 2017

TROPE, Alberto. Organização Virtual: *impactos de teletrabalho nas organizações*. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed,1999.

WINTER, Vera Regina Loureiro. *Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego*. São Paulo: LTr, 2005.

IV CONGRESSO IBERO-AMERICANO DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. Porto Alegre: Magister, 2011.