

**XXVII ENCONTRO NACIONAL DO
CONPEDI SALVADOR – BA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

ELDA COELHO DE AZEVEDO BUSSINGUER

MARCO ANTÔNIO CÉSAR VILLATORE

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFBA

Coordenadores: Elda Coelho de Azevedo Bussinguer; Marco Antônio César Villatore – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-595-9

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito, Cidade Sustentável e Diversidade Cultural

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Salvador, Brasil).

CDU: 34



XXVII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI SALVADOR – BA DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

Cumpre-nos apresentar os dezenove trabalhos selecionados para publicação que foram discutidos no Grupo de Trabalho “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II”, apresentados no XXVII Congresso Nacional do CONPEDI - Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito realizado em Salvador/BA, entre os dias 14 a 16 de junho de 2018.

Os artigos apresentados propiciaram uma excelente discussão, que são apresentados, de forma resumida, com a indicação de seus respectivos autores.

A primeira exposição ocorre com o trabalho “DA NECESSIDADE DE EFETIVAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR FRENTE À PRÁTICA DO DUMPING SOCIAL NO AMBIENTE LABORAL” de MURIANA CARRILHO BERNARDINELI e de JOSSIANI AUGUSTA HONÓRIO DIAS, em que as autoras fazem uma análise sobre a efetivação do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana em relação ao “Dumping” social.

Na sequência, MARCELO LUCCA e VÍVIAN DE GANN DOS SANTOS, no artigo “REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO SOB A ÓTICA DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA”, discutem as modificações trazidas pela reforma trabalhista, principalmente em relação às normas de segurança do trabalho, cuja averiguação é complicada.

Neste momento a autora ÉRICA SILVA TEIXEIRA apresenta o tema “AS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS SOBRE A PROIBIÇÃO DE RELACIONAMENTOS AFETIVOS ENTRE EMPREGADOS NO AMBIENTE DE TRABALHO”, em que aborda a possibilidade ou não de relacionamentos afetivos entre empregados, sendo importante a utilização de métodos de ponderação de interesses.

A questão envolvendo os direitos da pessoa com deficiência em relação aos novos documentos, com o Estatuto, além da Convenção da Organização das Nações Unidas e da legislação brasileira é a discussão travada no artigo “O EMPREGO FORMAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO”, por LARISSA DE OLIVEIRA ELSNER.

Em seguida foi abordado o problema que a globalização trouxe em relação à crise do Estado Social e as relações laborais, no artigo “REFLEXÕES SOBRE A CRISE DO ESTADO SOCIAL DEVIDO A GLOBALIZAÇÃO E SEUS REFLEXOS NO DIREITO DO TRABALHO”, apresentado por EUSELI DOS SANTOS.

As autoras ANNA LETICIA PICCOLI e ROSANE MACHADO CARNEIRO, com o seu trabalho intitulado “O BALANCING TEST COMO TÉCNICA DE PONDERAÇÃO NAS QUESTÕES DE LIMITAÇÃO DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO DO PENSAMENTO DO TRABALHADOR”, discutem a utilização da técnica do “balancing test” como parâmetros analisando casos concretos, com o intuito de se chegar à efetiva liberdade de expressão do pensamento.

MIRELLA KAREN DE CARVALHO BIFANO MUNIZ, além de muito bem apresentar o tema “O TABELAMENTO DA INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL NO DIREITO DO TRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA: VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA” demonstrou a sua força de vontade em representar o coautor, Ronaldo Mayrink de Castro Garcia Dias, que infelizmente faleceu em um acidente de automóvel apenas um mês antes do Congresso.

As questões relativas ao Direito Coletivo do Trabalho com base no negociado sobre o legislado são tratadas por LEANDRA CAUNETO ALVÃO e LEDA MARIA MESSIAS DA SILVA no artigo “REFORMA TRABALHISTA - NEGOCIADO SE SOBREPÕE AO LEGISLADO: ANÁLISE À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL”.

A controvertida possibilidade de dispensas coletivas pela Lei 13.467/2017 é abordada no artigo “BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE AS DISPENSAS EM MASSA PÓS REFORMA TRABALHISTA DE 2017”, por KAROLYNNE GORITO DE OLIVEIRA.

A temática dos direitos fundamentais da Pessoa com Deficiência também foi objeto do artigo apresentado por Fernanda Resende Severino denominado “DIREITO FUNDAMENTAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA AO TRABALHO DIGNO NO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO”.

De outra parte, YNES DA SILVA FÉLIX assenta comentários quanto à Convenção 158 da OIT e a necessidade de motivação para a dispensa, no artigo “DISPENSA IMOTIVADA NO BRASIL E A CONVENÇÃO Nº. 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO”.

Em sequência, trata-se da questão da reforma trabalhista e a terceirização e sua relação com a subordinação no artigo “O IMPACTO DA TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM NO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL”, por THIAGO CIRILLO DE OLIVEIRA PORTO.

A seguir, WAGNER CAMILO MIRANDA aborda a figura do avanço da tecnologia e a possibilidade de surgir lista suja com não contratação de empregados que já tenham ajuizado ações trabalhistas, no artigo “A PUBLICIDADE DO NOME DO RECLAMANTE VIA APLICATIVO JTE (JUSTIÇA DO TRABALHO ELETRÔNICA) EM PAUTAS DE AUDIÊNCIAS E A PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA ATRAVÉS DAS ‘LISTAS SUJAS’”.

No artigo “ESCRAVOS DA MODA: UMA ANÁLISE EMPÍRICA SOBRE O TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NA INDÚSTRIA DA MODA”, uma das autoras LARISSA PIMENTEL GONÇALVES VILLAR, aborda questões em que a situação análoga à escravidão ocorre, inclusive na indústria da moda.

MARIA JÚLIA BRAVIEIRA CARVALHO explica o tem “INTERVALO INTRAJORNADA: UMA ANÁLISE DO ART. 611-A, III DA CLT SOB A PERSPECTIVA DA PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR”, principalmente o problema da redução do intervalo para 30 minutos mesmo para os trabalhadores acima de seis horas de trabalho diárias.

O Juiz Trabalhista JOSÉ ARNALDO DE OLIVEIRA explicou o estudo doutrinário, além do jurisprudencial, sobre o tema “O DIREITO DE IMAGEM DO EMPREGADO E O USO DE FARDAMENTO COM LOGOMARCA E/OU IMAGENS DE PRODUTOS DOS FORNECEDORES DO EMPREGADOR”.

Com o artigo “A REGULAMENTAÇÃO DA PROSTITUIÇÃO E O COMBATE À MARGINALIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DO SEXO”, SUIARA HAASE PACHECO traz luz à discussão a viabilidade da regularização do trabalho do profissional do sexo, sempre em respeito à legislação nacional.

“AS NOVAS TECNOLOGIAS COMO FERRAMENTA DE INCLUSÃO: UMA ANÁLISE DO TELETRABALHO COMO MEIO DE INSERÇÃO LABORAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO” é o tema explicado pela autora MARYLAD MEDEIROS DA SILVA, sendo a reforma trabalhista e as novas tecnologias, como possíveis geradores de novos empregos a pessoas com deficiência.

Nesse compasso, os coordenadores do Grupo de Trabalho “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II”, do XXVII Congresso do CONPEDI, agradecem e parabenizam aos autores dos artigos que compõem esta obra, na certeza da valiosa contribuição científica proporcionada por cada um dos trabalhos apresentados, os quais merecem a leitura e, quiçá, a aplicação pelas comunidades acadêmica e jurídica.

Profa. Dra. Elda Coelho de Azevedo Bussinguer – Faculdade de Direito de Vitória

Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore – PUCPR, UNINTER e UFSC

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

AS NOVAS TECNOLOGIAS COMO FERRAMENTA DE INCLUSÃO: UMA ANÁLISE DO TELETRABALHO COMO MEIO DE INSERÇÃO LABORAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

THE NEW TECHNOLOGIES AS A TOOL FOR INCLUSION: AN ANALYSIS OF TELEWORK AS A MEANS OF LABOR INSERTION OF THE DISABLED PERSON IN THE LABOR MARKET

**Marylad Medeiros Da Silva
Flavia De Paiva Medeiros De Oliveira**

Resumo

Objetiva-se demonstrar que as cotas para contratação e as novas tecnologias, em especial o teletrabalho, introduzido no ordenamento pátrio, pela reforma trabalhista, além de essenciais ao sistema produtivo das empresas no mundo capitalista, são importantes para a inclusão das Pessoas com Deficiência – PcD no mercado de trabalho. Para tanto, foram utilizadas técnicas de pesquisas teóricas, com predominância da bibliográfica, havendo consulta às fontes jurídico-formais imediatas, como legislação, doutrinas, artigos jurídico-científicos. Os dados apontam para a urgência de efetivação dos direitos dos PcD, diante das mudanças tecnológicas no mundo do trabalho.

Palavras-chave: Novas tecnologias, Trabalho, Inclusão, Pessoas com deficiência, Efetivação de direitos

Abstract/Resumen/Résumé

The objective is to demonstrate that quotas for hiring of people and new technologies, especially telework, introduced in the country's legal order, since labor reform, so essential to the productive system of companies in the capitalist world than important for the inclusion of Persons with Disabilities – DwP in the labor market. For that, techniques theoretical research were used, with bibliographical predominance, and consultation with the immediate legal-formal sources, such as legislation, doctrines, legal-scientific articles. The data point to the urgency of the effectiveness of the rights of DwP, in the face of technological changes in the world of work.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: New technology, Work, Inclusion, Disabled people, Effectiveness of rights

1. INTRODUÇÃO

As pessoas sempre conviveram com limitações de natureza física, mental ou sensorial. No entanto, no que concerne ao tratamento dispensado às PcD, este nem sempre foi condizente com a necessidade de resguardar e respeitar a dignidade humana. Ao longo da história, predominou, em primeiro lugar, o modelo da prescindência, quando tais pessoas podiam ser eliminadas por atos eugênicos. Posteriormente, o modelo assistencial, vi-as como um problema para a sociedade, pelo que eram segregadas em instituições, a fim de serem submetidos a tratamento.

Uma nova concepção desponta, a partir da década de 70, quando se começa a falar no modelo social da deficiência, vinculado aos direitos humanos e pautado no entendimento de que a deficiência está nas barreiras impostas pela sociedade. A partir desse momento, inicia-se a luta pela integração e inclusão sociais.

A PcD começa a conquistar espaço inclusivo na sociedade. Entretanto, a adoção desse novo modelo não foi suficiente para eliminar os atos de discriminação, que a reduz ao *status* de um simples objeto. Ainda, persistem práticas que devem ser abominadas por implicarem na degradação e coisificação do ser humano e que colidem com o aspecto dignificador do ser humano.

Decorrente desse processo e da constante luta de órgãos internacionais, a Organização das Nações Unidas – ONU adotou a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, com o objetivo de eliminar as discriminações e, entre outros, incluí-las no mercado de trabalho.

No presente trabalho, pretende-se responder à seguinte indagação: o teletrabalho, nova modalidade de trabalhar, introduzida pela reforma trabalhista, pode funcionar como mecanismo de inserção da PcD no mercado de trabalho? Esse é o questionamento que se pretende responder por meio da presente pesquisa. Para tanto, será analisada a legislação referente às cotas no trabalho e sua eficácia em Portugal e no Brasil, bem como as inovações tecnológicas, em especial, o teletrabalho e o seu impacto no processo inclusivo de PcD no meio ambiente de trabalho.

Este artigo tem como objetivo geral analisar as novas tecnologias, em especial, o teletrabalho, como ferramentas de inclusão das PcD no mundo do trabalho. Os objetivos específicos consistem em analisar o trabalho decente e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência; fazer uma comparação entre o sistema de cotas para PcD em Portugal e no Brasil; demonstrar que a utilização do teletrabalho pode servir para estimular o cumprimento do sistema de cotas, previsto na legislação pátria.

A pesquisa bibliográfica será utilizada como subsídio da base doutrinária e legal, necessária à elucidação dos primeiros pontos e da resposta ao problema. Em um segundo momento, serão analisados dados estatísticos de órgãos oficiais, tais como Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, Banco Mundial, Estatísticas oficiais de Portugal, como meios de confirmação da hipótese de que as novas tecnologias poderão fomentar a empregabilidade de PcD e inseri-las no mercado de trabalho, para, ao final, concluir que a inserção laboral dessas pessoas impõem, em primeiro lugar, a superação de todas as barreiras sociais e econômicas que impedem o seu real acolhimento no ambiente de trabalho em condições de igualdade com os trabalhadores típicos. Em segundo lugar, que a adoção de novas formas de trabalhar poderá ser benéfica para fomentar a empregabilidade de tais sujeitos de direito, bem como estimular o cumprimento do sistema de cotas previsto na legislação interna.

1. BREVE HISTÓRICO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

As mudanças no contexto sociais que permeiam o período desde a fundação de Roma – 800 a.C – até a queda do Império – 476 dC –, demonstram o quanto é variável, ao longo da história, as circunstâncias de vida e o tratamento dispensado às pessoas com deficiência – PcD. Ainda durante o reinado de Rômulo, é autorizado por lei, o abandono de crianças com deficiência, pelos pais.

Já no século I dC, o infanticídio é uma prática recorrente, assim como a mutilação de crianças e jovens com malformações ou mau presságios. No século seguinte, os mutilados, anão, gigante, homem coxo, são comprados para fins de entretenimento (DIAZ, 1995).

Entendia-se que as causas das deficiências eram puramente religiosas e representavam um castigo enviado pelos deuses em decorrência de algum pecado cometido por seus pais, um aviso de estar quebrada a aliança ou o sinal da aproximação de uma catástrofe. Esse período histórico perdurou desde a antiguidade clássica até a idade média (PALACIOS, 2008).

Nesse modelo, essas pessoas eram consideradas como improdutivas e, portanto, nada tinham com o que contribuir para a sociedade. Representavam um fardo e eram dignas apenas de pena. Dessa forma deveriam ser prescindidas pela sociedade. Ao Estado era dado o direito de eliminá-las por meio de atos eugênicos (PALACIOS, 2008).

Com a evolução do Cristianismo e os resultados das atrocidades das Grandes Guerras Mundiais, no século XX, quando muitos homens voltaram feridos da guerra e são chamados de mutilados. A deficiência passa a ser concebida pela perspectiva científica, quando se consolida o modelo reabilitador ou médico, cujo objetivo era normalizar o indivíduo. Nesse modelo, o

principal problema são as limitações do indivíduo, que precisam ser reabilitados/normalizados psíquica, física ou sensorialmente (PALACIOS; BARIFFI, 2007).

Conforme Diniz (2007) informa, na década de 70, partindo-se do entendimento do sociólogo Paul Hunt que entendia que as pessoas com deficiência estavam submetidas a regimes de crueldade e predestinadas a viverem em instituições, em decorrência da invalidez, nasce um novo modelo de proteção das PcD, o modelo social, que passa a encarar a deficiência como uma limitação imposta pelas barreiras existentes no meio social, pelo que se faz mister lutar pela integração e inclusão sociais.

A autora esclarece ainda que a incapacidade, no modelo social, não mais é explicada a partir da deficiência da pessoa, que vivia em ambiente de hostilidade quanto à diversidade, mas pela incapacidade de a sociedade em prever e aceitar as diferenças. Ou seja, as causas das segregação e opressão deixam de ser buscadas na sequela física, sensorial ou motora e passam a ser visualizadas nas limitações impostas pela sociedade.

Esse modelo encontra seu fundamento nos direitos humanos e, portanto, na imperiosa necessidade de respeito à dignidade humana. Aspira aos principais elementos capazes de conquistar a justiça social que, de acordo com Rawls (2000), seriam a garantia da liberdade de todos [como autonomia]; o direito à igualdade de oportunidades e a manutenção de desigualdades como meio de favorecer os mais desfavorecidos, pilares, também, do princípio da igualdade.

Com base nessas premissas, poder-se-ia pensar na real inclusão social das pessoas com deficiência, como meio de lhes permitir uma vida independente, como mecanismo de eliminação da discriminação e vetor da acessibilidade universal.

E para que se permita a autonomia das pessoas com deficiência, de maneira que possam resolver a sua própria vida, deve-se buscar eliminar as barreiras limitadoras dos seus direitos, quais sejam: barreiras arquitetônicas, sociais e educacionais.

Nesse contexto, o teletrabalho, previsto no art. 75-B, da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017, pode funcionar como instrumento capaz de fomentar a inclusão laboral da PcD, e, por conseguinte, promover a eliminação das barreiras que as impedem de ingressar no mercado de trabalho, ao proporcionar uma mitigação da limitação consistente na dificuldade de locomoção do trabalhador (PEZZELLA; BUBLITZ, 2011).

Ademais, poderá representar uma maior produtividade para as pessoas com deficiência visual ou sensorial, que, ao utilizar as tecnologias da informação e comunicação para realizar o seu labor, poderão ter uma elevação da sua produtividade e, por conseguinte, equipararem-se

em competitividade aos trabalhadores típicos, o que permitirá a concretização do princípio da igualdade no âmbito da relação laboral.

A falta de acesso ao mercado de trabalho das PcD está diretamente ligado não apenas à dificuldade de locomoção até o espaço físico da empresa, mas aos fatores externos que dificultam a comunicação e a aprendizagem dessas pessoas que necessitam de atenção especial. Portanto, é importante buscar a ajudar das tecnologias assistivas, de modo a impulsionar as PcD a melhor desempenharem as suas funções laborais.

Essas tecnologias assistivas, apesar de ser um termo razoavelmente novo, tem um papel de extrema relevância para as PcD. Buscam promover melhor qualidade de vida, independência, inclusão social, sobretudo proporcionando a independência das PcD, por meio de ferramentas que tenham por base a promover a funcionalidade, no tocante à atividade e participação, inclusive no mercado de trabalho (CAT, 2013).

Essas barreiras são quebradas quando a acessibilidade é alcançada. A esse respeito, cabem as seguintes palavras de Palacios (2015, p. 27):

El diseño universal consiste en concebir o proyectar, desde el origen, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de tal forma que puedan ser utilizados por todas las personas. Mediante la técnica del diseño universal se aspira a la realización de la accesibilidad universal. Es un medio, un instrumento, una actividad, dirigida al alcance de dicho fin.¹

Ora, se as causas que limitam a inserção da PcD estão na sociedade, que sejam estabelecidas as suas responsabilidades pelas soluções, que se concretizam quando se garante direitos a quem deveria tê-los, a exemplo da liberdade de ir e vir. Somando-se a essas problemáticas, tem-se a sobreposição do poder econômico sobre o social, principalmente por empresas que vilipendiam o bem-estar social e negam aos trabalhadores com deficiência o direito à acessibilidade e ao trabalho decente.

2. TRABALHO DECENTE: DIREITO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Entre os dezessete objetivos de desenvolvimento sustentável apresentados pela ONU, o trabalho decente foi adotado, como meio de concretização dos direitos humanos, de alcançar a igualdade de gênero, do empoderamento das mulheres e das pessoas com deficiência, de

¹ O desenho universal consiste em conceber ou projetar, desde o início, ambientes, processos, bens, produtos, serviços, objetos, instrumentos, dispositivos ou ferramentas, de tal forma que possam ser utilizados por todas as pessoas. A técnica de design universal visa alcançar acessibilidade universal. É um meio, um instrumento, uma atividade, visando chegar a esse fim (PALACIOS, 2015, p. 27, tradução livre).

forma a se alcançar um grau de desenvolvimento econômico, social e ambiental (ONUBR, 2015).

Para a Organização Internacional do Trabalho - OIT (OIT PORTUGAL, 2010), o trabalho digno [decente] possui um conceito amplo e representa a realização de um trabalho produtivo, com remuneração equitativa, segurança e proteção sociais para o trabalhador e sua família. Busca o desenvolvimento equânime, inclusivo e sustentável, sempre com o foco na redução da pobreza.

À esteira desse entendimento, o Brasil lançou no ano de 2003, a Agenda Nacional de Trabalho Decente – ANTD, tendo por objetivos o combate à pobreza e às desigualdades sociais, à erradicação dos trabalhos escravo e infantil e à geração de mais e melhores empregos com igualdade de oportunidades e de tratamento (OIT BRASIL, 2018).

O trabalho decente apenas irá se concretizar quando a prestação laboral atender aos princípios constitucionais do trabalho cuja finalidade é assegurar a dignidade do trabalhador e a valorização do seu ofício (ALVARENGA, 2016).

De acordo com Kant (2013), esse valor diferenciador humano, a razão, permite que o homem se torne livre e possa agir de acordo com a moral, fazendo as suas próprias escolhas sem interferências externas e, dessa forma, conquistar a sua autonomia, que representa uma conquista além da simples ausência de barreiras.

O critério kantiano, na ideia de imperativo categórico, representa um aspecto objetivo, de forma que se em algum momento o indivíduo vier a ser utilizado como meio para um determinado fim, estar-se-á a cometer violação da sua dignidade, onde reside a máxima diferença entre ser humano e coisa. O aspecto subjetivo está intimamente ligado ao tratamento para com o outro, decorrente de desprezo em razão da sua condição (NOVELINO, 2015, p. 294).

Nessa vertente, várias são as formas de trabalho que degradam a condição humana do trabalhador. E não é raro que as PcD sejam “usadas” como forma de *marketing* para a empresa ou como fonte de incentivos fiscais, em inequívoca violação e degradação da pessoa humana. Atos que não compatibilizam com o princípio da dignidade humana.

São práticas que devem ser abominadas por implicarem diretamente na “[...] coisificação e degradação da pessoa, transformando-a em mero objeto da ação arbitrária de terceiros, sendo, portanto, incompatível com a dignidade da pessoa, regra que veicula aspecto nuclear da proteção da dignidade humana” (SARLET, 2015, p. 166).

Essa também é a linha de entendimento de Günther Dürig, que desenvolveu a teoria da fórmula objeto, afirmando que estaria o ser humano reduzido a objeto, coisificado, sempre que seja violada a sua dignidade, o que não deve ser permitido (SARLET, 2015, p. 167).

Nesse mesmo contexto, a Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região – TRT12, Lília Leonor Abreu, em julgado em que se observou a discriminação em relação a uma pessoa com deficiência, apresentou a seguinte afirmação:

A discriminação no emprego e o assédio moral à pessoa com deficiência ferem os princípios constitucionais da igualdade (art. 5º da CF) e da não-discriminação nas relações de trabalho (art. 7º, XXXI), além de violar os direitos e garantias previstos na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (SANTA CATARINA, 2015).

O caso decorreria de assédio moral e discriminação sofrida por um empregado com deficiência de uma certa empresa no Estado de Santa Catarina. Comumente os colegas o chamavam de “tongo, viado e vagabundo”, além de o colocarem de “castigo” [o que significava ficar obrigatoriamente sentado por longo tempo], enquanto aguardava o início do labor. Não bastasse, era o único empregado que não tinha direito a escolher seus dias de folga, apesar de ser um empregado destaque.

Fatos como os que foram objeto da decisão citada demonstram a existência de discriminação dos grupos mais vulneráveis, entre os quais as PcD, a partir dos quais se percebe a necessidade não apenas das sanções punitivas, mas, sobretudo, da implementação da função promocional do direito, a fim de que os direitos Constitucionais sejam devidamente respeitados.

3. CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

No ano de 2001, a ONU criou um Comitê *ad hoc*, denominado *International Disability Caucus* - IDC, que tinha por objetivo as discussões, inclusive virtuais, e troca de informações entre as organizações da sociedade civil, a respeito da efetivação dos direitos das pessoas com deficiência (LOPES, 2007).

A IDC promovia a interação entre as nações, por meio do diálogo entre as organizações globais, regionais e nacionais de pessoas com deficiência e organizações não governamentais – ONGs, no sentido de buscar mais conhecimento sobre a necessidade de garantias e políticas públicas voltadas para as pessoas com deficiência e subsidiar convenção internacional que tratasse a respeito das pessoas com deficiência.

Após cinco anos, em dezembro de 2006, com a participação da IDC, é adotada a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência – CDPD e o Protocolo facultativo,

entrando em vigor no dia 3 de maio de 2008, quando obteve o número mínimo de ratificações (UNITED NATIONS, 2018).

A Convenção – entre outras que também se reportam a grupos de vulneráveis, a exemplo da que se refere à mulher –, cujo objetivo principal é o de eliminar a discriminação quanto às pessoas com deficiência [igualdade material], representa a segunda fase de proteção dos direitos humanos (PIOVESAN, 2014).

A primeira fora marcada pela Declaração Universal de 1948, pelo Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos de 1966 e pelo Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, caracterizada “[...] pela tônica da proteção geral, genérica e abstrata, sob o lema da igualdade formal e da proibição da discriminação” (PIOVESAN, 2014, p. 16).

A CDPD veio a consagrar o pensamento de Bobbio (2004, p. 23), no sentido de que os direitos humanos só podem ser passíveis de garantia no momento em que a “[...] jurisdição internacional conseguir impor-se e superpor-se às jurisdições nacionais, e quando se realizar a passagem da garantia dentro do Estado [...] para a garantia contra o Estado”.

E é essa primeira e ampla garantia que vai sendo internalizada nos direitos nacionais, possibilitando às PcD serem, efetivamente, vistas como sujeitos de direito, sendo respeitadas em suas diferenças, proibida a discriminação em todas as suas formas e obrigatória a sua inclusão social.

Quanto ao trabalho e emprego, a CDPD discorre em seu art. 27 sobre os direitos das pessoas com deficiências e a obrigação de conscientização de toda a sociedade para que sejam reconhecidas as habilidades e capacidades das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Ninguém pode ser proibido ou limitado de exercer direitos existenciais com fundamento na ausência de capacidade, pois esses direitos estão vinculados diretamente à cláusula geral da dignidade da pessoa humana.

Entender em sentido diverso seria admitir que houvesse uma gradação ou aquisição de dignidade, violando o caráter absoluto – ninguém pode ter mais ou menos – do aspecto dignificador do ser humano.

Ademais, para que essas pessoas possam desenvolver o seu labor, é essencial, de acordo com o mesmo artigo, a promoção de políticas públicas, a fim de propiciar a acessibilidade ao ambiente de trabalho e reabilitar o trabalhador acidentado, primando-se sempre pela igualdade de oportunidade e pelo trabalho decente.

5. O SISTEMA DE COTAS PARA PCD NO ORDENAMENTO JURÍDICO PORUGUÊS

A Constituição da República de Portugal – CRP (PORTUGAL, 2005) afirma, no art. 71, que as pessoas com deficiência gozam de todos os direitos e obrigações, excetuando-se do cumprimento dos deveres apenas aqueles que se encontrem incapacitadas. Obriga-se a realizar políticas públicas em relação à saúde e inclusão das PcD, além de alçar à categoria de direito fundamental, a obrigação de o Estado em apoiar as suas associações.

Com relação à CRP, apesar de esta representar uma perspectiva positiva para as PcD, na prática, em face da necessidade de uma legislação específica e emancipatória, percebe-se que não ultrapassou uma ideologia “deficientizadora”, não trazendo grandes contribuições para a necessária emancipação e integração das PcD em Portugal (FONTES, 2016).

Tal fato é comprovado com as declarações da Secretária de Estado, Ana Sofia Antunes, ao asseverar na ONU, em junho de 2017, que, embora haja uma mudança positiva, desde o ano de 2015, nas condições estruturais em relação à promoção das PcD, por meio de políticas públicas, a crise econômica vivida pelo país impactou de forma negativa nos direitos e, de uma forma geral, nas condições de vida das PcD (RÁDIO ONU, 2017).

Dessa forma, a realidade é que a população de Portugal no ano de 2015 era superior a 10 milhões de pessoas, das quais estima-se que 5.218.272 representam pessoas com idade a partir dos 15 anos que fornecem a mão de obra para produção de bens e serviços, quer estejam empregadas, desempregadas ou a procura de emprego (THE WORLD BANK GROUP, 2017).

Os dados estatísticos do governo de Portugal (PORTUGAL, 2016) demonstram que, naquele mesmo ano, da população ativa de 37.443 pessoas com algum tipo de deficiência, 12.667 estavam desempregadas no mesmo período. Esses valores representam que um percentual de 33,83% (trinta e três, oitenta e três por cento) de PcD estava desempregado no ano de 2016, importando num aumento em relação ao ano de 2011, de 1,16 vezes mais desempregados.

Mesmo com esse aumento no número de desempregados, o que se verifica é que os programas de promoção e apoio às PcD conseguiram aumentar em quatro vezes mais as colocações dessas pessoas no mercado de trabalho.

As cotas para emprego na Administração Pública foram definidas em porcentagem igual ou superior a 5% (cinco por cento), independente do número de empregados. Para as empresas privadas, foi estipulado o percentual de, no máximo, 2% (dois por cento), nos termos da Lei n. 38/2004 (PORTUGAL, 2004).

A questão é bastante discutida no país, entre as associações que representam pessoas com deficiência e o governo, que sinaliza para a regulamentação do código do trabalho das PcD

e fiscalização do cumprimento das cotas pelo setor privado, bem como pela instituição de um programa voltado para o aumento da empregabilidade dos PcD (FERREIRA, 2016).

Um dos impasses dessas discussões, refere-se não apenas ao aumento do percentual das quotas de emprego nas empresas privadas, mas se efetivamente esse aumento, realmente, seria capaz de representar inclusão social. Dessa forma, enquanto os representantes das empresas apontam, como solução, o incentivo à contratação de PcD, os representantes da classe cobram o aumento do percentual de cotas nas empresas privadas.

Embora Portugal possua leis que visam à melhoria da qualidade de vida das PcD, elas ainda não são suficientes para a implantação de política social e inclusão dessas pessoas no mundo do trabalho.

6.O SISTEMA DE COTAS PARA PCD NO DIREITO BRASILEIRO

A Lei 8.213/91 (BRASIL, 1991), no seu art. 93, delineou que as empresas com cem ou mais empregados estão obrigadas a preencher seus cargos com um percentual variável de 2 a 5% das vagas – de acordo com o número de empregados na empresa –, com pessoas reabilitadas ou com deficiência. Esses percentuais foram ratificados pelo Decreto 3.298/1999 (BRASIL, 1999), que trata da Política Nacional para a Integração das Pessoas com Deficiência e que atribuiu a competência para fiscalizar, avaliar e de controle das reservas de vagas destinadas às PcD, que é realizado pelo Ministério Público do Trabalho – MPT.

Já a atual Constituição Federal, art. 7º, inciso XXXI, proíbe que haja a discriminação de salário ou do critério utilizado para admissão no trabalho, das PcD. Mas isso não é o bastante se não estiver garantida a habilitação e reabilitação dessas pessoas e a promoção e a inserção na comunidade (art. 203, IV, da CF/88). Tais garantias constitucionais

A lei, ao mesmo tempo em que possibilita a igualdade formal, por meio da permissão à condição mínima de igualdade no campo das oportunidades, busca garantir a inserção no mercado de trabalho e consagra o direito ao trabalho digno às PcD.

Essa igualdade não deve ser tratada apenas em relação às pessoas com deficiência, mas também quanto a outras classes de vulneráveis, a exemplo da mulher, que continua a ter menos oportunidade de trabalho.

Tanto é verdade que ainda em 2010, o censo demográfico apresentado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2010) demonstra que, de uma forma geral, o índice de mulheres com deficiência supera o de homens, independentemente da cor, raça ou mesmo a idade. Entretanto, a taxa de homens em algum tipo de atividade – 57,3% do total – supera consideravelmente o número de mulheres, 37,8%.

Já no ano de 2016, o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE divulgou tabelas com dados obtidos da RAIS (BRASIL, 2016), a partir dos quais se constata que há no Brasil 46.060.198 trabalhadores cadastrados em empresas com 100 a 200 empregados, dos quais 418.521 são PcD, representando um percentual menor que 1% (um por cento).

Importante frisar que são as empresas que não possuem obrigação legal de contratar PcD que mais as tem contratado e, em 2016, apresentaram um índice de 6,52% sobre as contratações regulamentadas.

Por outro lado, o cumprimento das cotas de contratação não vem sendo observado pelas empresas que estão obrigadas legalmente, conforme averiguado pelo MTE, que constatou que apenas 380 mil vagas foram criadas e que, caso houvesse o cumprimento da lei, mais de 800 (oitocentos) mil postos de trabalho estariam à disposição das pessoas que possuem direito à cota (PORTAL BRASIL, 2016).

E não se pode afirmar que a não empregabilidade das PcD ocorra em face da impossibilidade de essas pessoas desenvolverem o serviço solicitado. Tal justificativa merece ser refutada, porque a tecnologia está se reinventando a cada instante por todo o mundo e é capaz de proporcionar à PcD a execução de qualquer serviço, com a mesma habilidade de pessoas consideradas tópicas.

São ferramentas desenvolvidas por grandes centros, a exemplo da LC Technologies, que desenvolve sistemas de comunicação capazes de permitir a interação entre as pessoas com deficiência e o mundo, utilizando apenas o poder dos olhos. Ou seja, as teclas do computador são controladas apenas com um olhar (BELTON, 2016).

Ademais, a própria automação das empresas permite que trabalhadores possam desenvolver tarefas à distância, por meio de comandos enviados pelo computador. Essa nova tecnologia pode concorrer para uma melhor empregabilidade das PcD que, no Brasil, em 2013, representavam 6,2% (seis, dois por cento) da população de 200,6 (duzentos, seis) milhões de pessoas, conforme Pesquisa Nacional de Saúde – PNS, promovida pelo IBGE (2013, p. 23).

Assim, apesar de toda a previsão legal e da existência de inovações tecnológicas que aumentam a capacidade de mobilidade, as PcD comumente se deparam com a negação dos seus direitos, seja por exclusão ou discriminação da sua condição física/mental/sensorial no mercado de trabalho.

E aqui não se está buscando um direito absoluto, por se reconhecer a existência de outros direitos de diversas outras categorias e igualmente fundamentais, pois, nas palavras de Bobbio (2004, p. 24), “[...] não se pode instituir um direito em favor de uma categoria de pessoas sem suprimir um direito de outras categorias de pessoas”.

O que se busca é a efetivação dos direitos das PcD, posto que a positivação dos direitos fundamentais no Brasil é uma realidade e constituem uma forma de concretização do trabalho decente: digno o suficiente a constituir uma vida autônoma e autenticamente humana; suficiente a proporcionar liberdade, independente das necessidades e privações a que a pessoa esteja submetida (ARENDDT, 2007).

E para que haja essa liberdade, no pensamento de Arendt (2007, p. 67-68), necessário se faz que as ações ocorram no espaço público, local onde se obtém a plenitude dos direitos da cidadania. No mesmo espaço é que também se manifesta o direito à igualdade, quando se permite que, com respeito ao próximo e às diversidades, as pessoas vejam e ouçam as demais.

Com efeito, a vida das PcD passa a ter mais brilho, mais sentido para elas próprias e para a família, quando o mundo do trabalho permite que esses trabalhadores construam suas próprias identidades e se insiram em uma sociedade equânime quanto aos diversos direitos, inclusive ao lazer e à possibilidade de dar suporte financeiro àqueles que estão sob a sua responsabilidade.

É nessa perspectiva que se pode dimensionar os benefícios que a modernização das tecnologias é capaz de proporcionar aos que possuem dificuldade de se locomover até o ambiente do trabalho, porque a deficiência pode reduzir as chances de concorrer igualmente às vagas destinadas a empregos. E quando “[...] o trabalho torna-se dotado de sentido, [...] o ser social poderá humanizar-se e emancipar-se em seu sentido mais profundo” (ANTUNES, 2005, p. 92).

No Brasil, o art. 6º da CLT (BRASIL, 1943) foi modificado pela Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011 (BRASIL, 2011), inserindo a possibilidade de meios de trabalho telemáticos e informatizados além do espaço físico da empresa.

Em 2017, a Lei n. 13.467/2017, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho e inseriu o teletrabalho, permitindo assim que o trabalho possa ser desenvolvido fora do espaço físico da empresa. Seja na residência do empregado ou em outro local por ele escolhido, mas continuando a se preservar as características da relação de emprego.

De conformidade com o art. 75-B, da CLT, essa nova modalidade de trabalho se caracteriza pela prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador e pela utilização de tecnologias da informação e comunicação, desde que não haja a caracterização da atividade profissional como trabalho externo. No que toca a esse novo modo de trabalhar, é imprescindível o uso de meios tecnológicos e informáticos para a sua caracterização.

Nesse mesmo raciocínio, Delgado e Delgado (2017) estão de acordo com o fato de permanecer a subordinação jurídica em prestações de trabalho em meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, mesmo quando realizadas a distância, quer sejam ou não realizadas no domicílio do empregado.

Essa modalidade de trabalho apresenta diversas desvantagens para o trabalhador, entre as quais a possibilidade de excesso de horas diárias laboradas e o isolamento social, em face do distanciamento físico dos demais colegas. Não se pode negar ainda a grande possibilidade de interferência na vida particular do obreiro, afetando sobremaneira a sua família (PEZZELA; BUBLITZ, 2011).

Portanto, esse é o tipo de trabalho que pode adoecer, escravizar o empregado e tolher o direito ao descanso e ao lazer, sendo esses um dos principais motivos a invocar a necessidade de punição aos tomadores de serviço que agirem arbitrariamente sem garantia às normas laborais que garantem a higidez do trabalhador (BRANT; BRANT, 2017, p. 251).

Entretanto, o teletrabalho quando bem orientado traz como consequência uma melhora e maior equilíbrio na vida pessoal e profissional do trabalhador, além de diminuir o estresse decorrente do tempo perdido no trânsito, o que pode gerar uma maior participação na vida familiar (MESSENGER et al., 2017).

Ademais, a diversidade é um dos argumentos que mais encontram força no debate favorável ao teletrabalho, pois possibilita a inserção, no mundo do trabalho de pessoas que apresentam um maior grau de dificuldade para desenvolver um labor remunerado fora do lar. É o caso, por exemplo, da mulher – ainda as responsáveis pelos afazeres domésticos e provedoras de cuidados com os seus familiares – e das PcD que possuem algum grau de dificuldade para se locomoverem (MESSENGE et al., 2017).

Não se pretende afirmar que a PcD não seja capaz de desenvolver o seu trabalho dentro do espaço físico da empresa. Tampouco que as novas tecnologias se apresentam como única alternativa de trabalho. O que se busca é demonstrar que o teletrabalho representa um meio viável de inserir no mercado de trabalho, pessoas que até pouco tempo se encontravam socialmente excluídas e que apresentam um maior grau de dificuldade para exercer o seu labor fora de sua residência ou no espaço físico da empresa.

A adoção dessa nova forma de trabalhar pode favorecer as PcD, na medida em que podem minimizar as barreiras geradas pela dificuldade de locomoção que pode existir para essas pessoas, bem como fomentar um labor mais competitivo para as pessoas com deficiência visual ou sensorial, o que permitiria a concretização do princípio da igualdade no âmbito da relação laboral (PEZZELA; BUBLITZ, 2011).

Portanto, talvez seja essa uma opção para se driblar as barreiras físicas, sistêmicas e atitudinais, que impedem que as pessoas com mobilidade reduzida ou com deficiência tenham direito à liberdade, ao trabalho, ao mínimo necessário à uma vida digna. E, assim, urge que esses direitos, assegurados na Constituição Federal e almejados por todos os cidadãos brasileiros, sejam implementados e propiciem condições dignas aos mais vulneráveis.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na era da modernidade, vivida pela sociedade nos dias atuais, a tecnologia está mudando a forma de trabalho nas empresas. Exige-se um tempo de produção cada vez mais rápido, ao mesmo tempo em que já é possível vislumbrar programas capazes de permitir às PcD a sua inserção no meio ambiente do trabalho e, assim, concretizar o seu direito à igualdade de oportunidades.

As tecnologias modernas são ferramentas desenvolvidas por grandes centros de pesquisas, e que tornam possível uma maior interação entre as pessoas com deficiência e a sociedade global, o que gera uma nova visão quanto à inserção dos grupos mais vulneráveis no mercado de trabalho.

Quanto à lei das cotas, em Portugal, observa-se que é aplicada em percentuais diferenciados para a empresa privada – de no máximo 2% – e pública – no mínimo de 5% - independente do número de empregados. Mesmo assim, a lei ainda não foi devidamente regulamentada e aplicada nas empresas privadas, o que gera discussões entre o governo, as referidas empresas e a Associação Portuguesa de Deficientes.

No Brasil, os percentuais, de 2 (dois) a 5% (cinco por cento), são aplicados às instituições públicas ou privadas, que tenham, no mínimo, 100 empregados. Entretanto, o MTE já constatou que as empresas não cumprem a disposição contida no art. 93 da Lei n. 8.213/91, deixando de empregar mais de mil PcD.

O teletrabalho, modalidade de trabalho a distância, em que pese haver a probabilidade de proporcionar um maior adoecimento do trabalhador, em face do excesso de horas trabalhadas e do isolamento social, apresenta-se como ferramenta capaz de possibilitar a inserção das PcD no mundo do trabalho, já que funciona como um fator que pode levar à superação da dificuldade de locomoção ou de acomodação trabalhador com deficiência ao ambiente físico das empresas.

O uso dessa nova forma de trabalhar poderá estimular o empregador a contratar trabalhadores com deficiência, sobretudo, quando se observa que a possibilidade de trabalhar à distância, utilizando recursos tecnológicos/informáticos e de comunicação, minimizam os custos econômicos de adaptação do local do trabalho, o que, por conseguinte, poderá estimular as empresas ao cumprimento do sistema de cotas.

No entanto, ainda não é possível fazer tal afirmativa de maneira categórica, levando-se em consideração o pouco tempo de aplicação da Lei n. 13.467/2017, mas espera-se que seja uma opção capaz de, ao menos, permitir a superação dos impedimentos físicos, sistêmicos e atitudinais, que impedem que as pessoas com mobilidade reduzida ou com deficiência tenham direito à liberdade, ao trabalho, ao mínimo necessário a uma vida digna.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Trabalho decente: direito humano e fundamental**. São Paulo: LTr, 2016.

ANTUNES, Ricardo. **O Caracol e sua Concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005.

ARENDRT, Hannah. **A condição humana**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

BELTON, Pdraig. The tech giving people power to deal with disability. **BBC News**, Londres, 2016. Disponível em: <<http://www.bbc.com/news/business-35427933>>. Acesso em: 03/01/2018.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. 7. ed. reimp. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRANT, Cássio Augusto Barros; BRANT, Célio Barros. A Relação de Trabalho do Videomaker: a empresa youtube. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 246-261.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 05/10/1988.

BRASIL. Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 25/07/1991. Seção 1, p. 14809.

BRASIL. Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 20/12/1999. Seção 1, p. 10.

BRASIL. Lei 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, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 16/12 2011. Seção 1, p. 3.

BRASIL. **RAIS cotas PcD**. Brasília: MTE, 2015. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/dados-pcd-por-cota>>. Acesso em: 22/01/2018.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DIAZ, Antonio Leon Aguado. **Historia de las deficiências**. Madrid: Escuela Libre Editorial, 1995.

DINIZ, Débora. **O que é deficiência?** São Paulo: Brasiliense, 2007.

FERREIRA, Ana Bela. Quotas para deficientes aplaudidas, mas patrões querem negociar, **Diário de Notícias**, Lisboa, 2016. Disponível em: <<https://www.dn.pt/sociedade/interior/quotas-para-deficientes-bem-vistas-mas-patroes-querem-negociar-5533088.html>>. Acesso em: 29 /01/2018.

FONTES, Fernando. **Pessoas com deficiência em Portugal**. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Censo demográfico 2010**: Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: IBGE, 2012. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf>. Acesso em: 21/01/2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Pesquisa Nacional de Saúde 2013**: Ciclos de vida. Brasil e grandes regiões. Rio de Janeiro: IBGE; 2015. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv94522.pdf>>. Acesso em: 21/01/2018.

KANT, Immanuel. **Metafísica dos Costumes**. Rio de Janeiro: Vozes; São Paulo: Editora Universitária São Francisco, 2013.

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

MESSENGER, Jon et al. **Working anytime, anywhere: The effects on the world of work**. Genebra: Eurofound, 2017. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>>. Acesso em: 25/12/2017.

NOVELINO, Marcelo. **Curso de Direito Constitucional**. 10. Ed. Salvador: Juspodivm, 2015.

ONUBR. Nações Unidas do Brasil. **Transformando Nosso Mundo**: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Rio de Janeiro: ONUBR, 2015. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>>. Acesso em 15/01/2018.

OIT BRASIL. **Trabalho decente no Brasil**. Brasília: OIT, 2018. Disponível em: <<http://www.oit.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm#banner>>. Acesso em: 30/01/2018.

OIT PORTUGAL. **Trabalho digno: a chave do progresso social**. Lisboa: OIT, 2010. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisboa/html/portugal_visita_guiada_02_pt.htm>. Acesso em: 30/01/2018.

PALACIOS, Agustina. **El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plamación em la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas com Discapacidad**. Madrid: Cinca, 2008.

PALACIOS, Agustina. **Nueve conceptos claves para entender la Convención sobre los derechos de las personas com discapacidad**. Lima: Delvi, 2015.

PALACIOS, Agustina; BARIFFI, Francisco. **La discapacidad como uma cuéstiún de derechos humanos**. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Madrid: Cinca, 2007.

PEZZELLA, Maria Cristina Cereser; BUBLITZ, Michelle Dias. Sociedade da informação e pessoas com deficiência. **Espaço Jurídico**, Joaçaba, v.12, n.2, p. 109-132, jul./dez.2011. Disponível em: <<http://editora.unoesc.edu.br/index.php/espacojuridico/article/view/1316/659>>. Acesso em 29/01/2018.

PIOVESAN, Flávia. Apresentação. In: DIAS, Joelson et al. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Novos comentários**. Brasília: SDH, 2014. p. 9-19. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/convencao-sdpcd-novos-comentarios.pdf>>. Acesso em: 29/01/2018.

PORTAL BRASIL. **Lei das cotas para pessoas com deficiência completa 25 anos**. Brasília, 2016. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/07/lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-25-anos>>. Acesso em: 02/02/2018.

PORTUGAL. Assembleia da República. **Lei nº 38, de 18 de agosto 2004**. Disponível em: <<https://dre.pt/application/dir/pdf1sdip/2004/08/194A00/52325236.pdf>>. Acesso em: 28 jan. 2018. Assembleia da República. Constituição da República Portuguesa, VII revisão Constitucional. 2005. Disponível em: <<http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>> Acesso em: 10/01/2018.

PORTUGAL. **Estatísticas sobre deficiências ou incapacidades**. Lisboa, 2016. Disponível em: <https://iefp.eapn.pt/docs/Estatisticas_Deficiencias_03_12_2016.pdf>. Acesso em: 28/01/2018.

RÁDIO ONU. Entrevista: Portugal e novos desafios de inclusão da pessoa com deficiência. [2017]. Nova Iorque. Disponível em: <<http://www.unmultimedia.org/radio/portuguese/2017/06/entrevista-portugal-e-novos-desafios-de-inclusao-da-pessoa-com-deficiencia/index.html#.Wm6c44jwa1s>>. Acesso em: 29/01/2018.

RAWLS, John. **Uma teoria da justiça**. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12^A REGIÃO. Recurso Ordinário 0006099.88.2012.5.12.0039. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/portal/areas/gsa/extranet/jurisprudencia/index.jsp?q=Quando+se+trata+de+pessoas+com+deficiencia%2C+a+protecao+constitucional+geral+se+ampliada+por+meio+de+normas+&as_epq=&as_oq=&as_eq=&as_ft=i&as_filetype=&num=10&proxystylesheet=gsajurisprudencia&proxyreload=1&entqrm=0&exclude_apps=1&site=acordaos&sort=date%3AD%3AS%3Ad1&filter=0&getfields=* &partialfields=&as_q=&requiredfields=BASE&memoria=partialfields%3D%26as_q%3D%26requiredfields%3DBASE>. Acesso em: 31/01/2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade (da pessoa) Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 10. ed. rev. atual e ampl. Porto Alegre: Livraria dos Advogados, 2015.

THE WORLD BANK GROUP. *Labor force, total*. Washington, 2017. Disponível em: <<https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.IN?locations=PT>>. Acesso em: 28/01/2018.

UNITED NATIONS. *Ad Hoc Committee on a Comprehensive and Integral International Convention on the Protection and Promotion of the Rights and Dignity of Persons with Disabilities*. New York, 2018. Disponível em: <<https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/ad-hoc-committee-on-a-comprehensive-and-integral-international-convention-on-the-protection-and-promotion-of-the-rights-and-dignity-of-persons-with-disabilities.html>>. Acesso em: 02/02/2018.