

**XXVII CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI PORTO ALEGRE – RS**

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

MARIA AUREA BARONI CECATO

RODRIGO GARCIA SCHWARZ

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal 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 – Rio Grande do Sul

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

Prof. 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/ UNISINOS

Coordenadores: Maria Aurea Baroni Cecato; Rodrigo Garcia Schwarz. – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-703-8

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

Tema: Tecnologia, Comunicação e Inovação no Direito

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

CDU: 34



XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

A presente publicação, concebida no marco do XXVII Congresso Nacional do CONPEDI, realizado na cidade de Porto Alegre, sob o tema “TECNOLOGIA, COMUNICAÇÃO E INOVAÇÃO NO DIREITO”, oferece ao leitor, através dos diversos artigos apresentados no Grupo de Trabalho "DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II", a diversidade e a pluralidade das experiências e do conhecimento científico dos quais se extrai, no seu conjunto, o "espírito", ou seja, o sentido e a essência do Direito do Trabalho na atualidade, a partir da apreensão do que está sendo produzido, no âmbito da cultura jurídica brasileira, a respeito do Direito do Trabalho. Trata-se, portanto, de uma amostra significativa que revela, no seu conjunto, a partir de distintas vozes e de distintos espaços e experiências, os rumos não só da pesquisa científica a respeito do Direito do Trabalho no Brasil, mas do próprio Direito do Trabalho enquanto ciência, ordenamento e práxis no Brasil, e das correspondentes instituições político-jurídicas e das suas possibilidades de produção de justiça social, em termos históricos, axiológicos, filosófico-normativos e teórico-dogmáticos.

Somam-se, assim, diferentes falas em torno dessas discussões, fundadas na perspectiva das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho decente, assim compreendido o trabalho exercido em condições compatíveis com a dignidade humana, e, portanto, do Direito do Trabalho enquanto possibilidade de produção de justiça social e concomitante instrumento efetivo de superação das muitas vulnerabilidades históricas que ainda assolam o nosso povo e a nossa democracia.

São vários os artigos aqui apresentados. Nestes, são tratadas distintas questões de crescente complexidade e de crescente relevância para o próprio delineamento dos campos de ação e das possibilidades do Direito do Trabalho da atualidade: dos direitos e princípios fundamentais no trabalho à erradicação do trabalho infantil, à eliminação do trabalho forçado e à promoção da igualdade de condições e de oportunidades no trabalho, envolvendo múltiplos coletivos tradicionalmente subincluídos nos mundos do trabalho, às questões do meio ambiente do trabalho, da limitação do tempo de trabalho, da saúde no trabalho e dos novos horizontes do Direito do Trabalho em tempos de crises, com a abordagem das novas morfologias das relações de trabalho, dos processos de desregulamentação do trabalho e de precarização e flexibilização do Direito do Trabalho - sobretudo a partir, no Brasil, da Lei nº 13.467, de 2017 -, das novas tecnologias e de seus impactos sobre os mundos do trabalho, e,

portanto, e especialmente, das novas formas de inclusão e exclusão nos mundos do trabalho, com ênfase para os mecanismos de aplicação e de promoção do Direito do Trabalho e para os novos arranjos de proteção do trabalho.

Dá a especial significação desse conjunto de artigos, que fornece ao leitor, contribuindo com diagnósticos e perspectivas para um Brasil justo, uma considerável amostra do que vem sendo o agir e o pensar no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho decente e da promoção da justiça social.

Parabéns às/aos autoras/es pela importante contribuição!

Ao leitor, desejamos uma ótima e proveitosa leitura!

Os coordenadores,

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato (Centro Universitário de João Pessoa - UNIPÊ)

Prof. Dr. Rodrigo Garcia Schwarz (Universidade do Oeste de Santa Catarina)

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.

TELETRABALHO: UMA ALTERNATIVA À PESSOA COM DEFICIÊNCIA

TELEWORK: AN ALTERNATIVE TO THE DISABLED PERSON

Luiz Nunes Pegoraro ¹
Carolina Menck de Oliveira Cegarra ²

Resumo

O artigo científico possui como finalidade demonstrar a evolução da pessoa com deficiência na busca de reconhecimento de seu direito ao trabalho, enquadrado como direito fundamental e que valoriza e dignifica o homem, além de promover sua inclusão social. Por meio do método analítico-dedutivo, restará comprovado que o teletrabalho, estabelecido em nosso ordenamento através da reforma trabalhista, mostra-se como uma opção e não uma regalia, auxiliando-o na realização de sua tarefa e não o excluindo do grupo social devido ao fato do trabalho ser exercido fora do ambiente físico da empresa.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência, Mercado de trabalho, Teletrabalho

Abstract/Resumen/Résumé

The scientific article aims to demonstrate the evolution of people with disabilities in the search for recognition of their right to work, framed as a fundamental right and that values and dignifies the human being, in addition to promoting their social inclusion. By means of the analytic-deductive method, it will be proved that teleworking, established in our workforce reform, is shown as an option and not a regalia, helping it in the accomplishment of its task and not excluding it from the social group due to the fact that work is performed outside the company's physical environment.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Disabled person, Job market, Telecommuting

¹ Doutor em Ciências da Reabilitação pela USP, Mestre em Direito Constitucional e Especialista em Direito Público pela ITE, Coordenador do curso de Direito do Centro Universitário de Bauru. Endereço: professor@pegoraros.com.br.

² Professora de Direito Constitucional na Faculdade Eduvale de Avaré. Mestranda em Direito Constitucional na ITE-Bauru. Advogada nas searas de Direito Público e do Trabalho, pela PUC-Campinas. Endereço eletrônico: carolmenck_@hotmail.com.

INTRODUÇÃO

Através da modernização das relações de trabalho advindas por intermédio do avanço das tecnologias, uma nova modalidade de labor surgiu e se encontra hoje respaldada na Consolidação das Leis do Trabalho: o teletrabalho.

Muito embora o artigo 6º, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, fizesse referência ao trabalho remoto, o documento versou especificamente sobre o teletrabalho em seu artigo 75-A até o 75-E, inseridos no Capítulo II-A, com a edição da Lei nº 13.467/17, denominada reforma trabalhista, demonstrando o dever que possui as Ciências Jurídicas em acompanhar a mutabilidade social.

Frisa-se que tal modelo regulamenta no campo jus laboral uma tendência de flexibilização na maneira de como se presta o serviço, a saber: a desnecessidade de se trabalhar *intramuros*, ou seja, no espaço físico da empregadora. Ao laborar em outros locais, o sistema apresenta uma série de vantagens que serão aqui apresentadas.

Ao se referir às pessoas com deficiência no mundo do teletrabalho, é determinante que se analise se tal sistema apresenta benefício a tal grupo vulnerável no sentido de incluí-las em seu ambiente de trabalho, haja vista que as mesmas são, em tese, discriminadas devido às suas diferenças.

Por se tratar de um modelo de trabalho corriqueiro em todo o globo, incentivado pelas facilidades asseguradas pela evolução tecnológica que influenciam, de forma bastante relevante, os meios de comunicação, é primordial assimilar as regras do teletrabalho, bem como seu enquadramento como sendo vínculo de emprego, abordadas a seguir.

1. NOÇÕES PROPEDEÚTICAS ACERCA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O DIREITO AO TRABALHO

É possível a visualização, desde o preâmbulo da Constituição Federal, da centralidade do ordenamento jurídico brasileiro na figura da pessoa humana como seu valor essencial. Encontrando morada no artigo 1º, II, da Constituição, o princípio da dignidade da pessoa humana se mostra como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil e do Estado Democrático de Direito. A Constituição Federal realiza uma função elementar na valorização do homem ao engrandecer as normas trabalhistas e a dignidade do homem ao *status* de direitos fundamentais.

No campo do Direito do Trabalho, há a necessidade ululante de se proteger o sujeito obreiro através da incidência do princípio da dignidade humana por meio de garantia de labor digno e saudável, de modo a proporcionar ao trabalhador a inclusão social.

A dignidade da pessoa humana apresenta o valor social do trabalho como primordial componente, exigindo a proteção do Estado para que haja uma sociedade livre, justa e solidária. A Constituição Federal denota o valor social do trabalho e da livre iniciativa como um dos fundamentos da república, significando grandiosas conquistas alcançadas pela seara jus laboral. Sobre o tema, Miraglia (2010, p. 586) apresenta interessante e verdadeira afirmação acerca do assunto, onde “a essência do valor-trabalho é o homem e é o trabalho que está em função do indivíduo e não o inverso”. Logo, a materialização do valor social do trabalho é condição *sine que non* para a valorização do próprio homem. Na mesma ordem de ideias, a Constituição Federal também frisa em seu artigo 193 que a “ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social”.

Se o trabalho é a atividade que dignifica o homem, chama atenção um grupo específico de trabalhadores: as pessoas com deficiência. Útil será, então, compreender os avanços históricos que emolduraram a situação das mesmas, desde tempos remotos onde a exclusão social era absoluta, até a obtenção de certas conquistas, como a colocação no mercado de trabalho, realizando tarefas que as igualam com os demais obreiros. Prosseguindo na história, irá se chegar até a era pós-moderna, onde, através da globalização, um novo modelo de ofício surgiu e que se mostrou como opção a este tipo específico de trabalhadores: o teletrabalho.

Inicialmente, afirma-se que na Roma antiga, a Lei das XII Tábuas definia que era obrigação do *pater família* eliminar a criança que nascesse com deficiência. Caso não fosse morta, era abandonada e lançada à própria sorte, onde somente lhe sobrava a escravização e a mendicância. No que concerne à Idade Média, no século V, ainda sobressaltava-se o errôneo pensamento relacionado às pessoas com deficiência de que estas seriam fruto de um castigo de Deus. Os valores cristãos, à época, foram de fundamental importância para o pensamento social, mesmo que insuficiente. Entretanto, os religiosos foram perseguidos pelos imperadores romanos devido a essas ideias.

No que tange à Idade Moderna, ainda continuando o estudo pela história, promulgou-se na Inglaterra a chamada “Lei dos Pobres”, onde todos os súditos eram obrigados a recolher o que foi chamado de “taxa de caridade”, visando ajudar os menos favorecidos e, dentre eles, a pessoa com deficiência.

Já em 1690, insta ressaltar a importância da obra de John Locke denominada *Essay Concerning Human Understanding*.¹ Ao afirmar que o homem nasce como uma tábula rasa, vazio de experiências e informações, o filósofo destacava que tal conceito significava uma mudança na abordagem ética e religiosa para o olhar científico em relação ao homem.

A partir da Revolução Industrial é que se pode perceber a questão de habilitação e reabilitação de tais pessoas, visto que o trabalho nas manufaturas acarretava acidentes de trabalho, como mutilações corporais. Para Laraia (2009, p. 29),

O homem assumiu o papel de máquina, em um modelo de racionalização e de produtividade do trabalho. Nessa realidade, reinou o preconceito de que a pessoa com deficiência não se ajustava à engrenagem do sistema, assim entendido como uma máquina que não poderia ter uma peça defeituosa.

Ainda em tempos remotos, um dos marcos para a história da pessoa com deficiência foram as duas grandes Guerras Mundiais, datadas de 1914 e 1939, respectivamente, o que exigiu dos Estados uma participação efetiva destes seres humanos. Não à toa, foi justamente no continente europeu que se desenrolaram os primeiros atendimentos às pessoas com deficiência, significando uma mudança no olhar da sociedade que, anteriormente, parecia não se importar com tais sujeitos.

Dessa forma, como fruto de uma cultura mais humana e com mais valor ao olhar ao próximo com seu semelhante, os ordenamentos jurídicos contemporâneos começaram a admitir pessoas com deficiência como sujeitos de direito.

No período que compreende a Guerra Fria, marcada historicamente pela disputa intelectual entre Estados Unidos e Rússia, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) incluiu em seu texto direito ao trabalho, além dos direitos sociais. No artigo 25 da Declaração repousa a menção à pessoa com deficiência:

1. Todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e à sua família saúde, bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis e direito à segurança em caso de desemprego, doença invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle.
2. A maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especiais. Todas as crianças, nascidas dentro ou fora do matrimônio, gozarão da mesma proteção social.

A partir de uma tentativa mundial de proteção aos direitos humanos, criou-se a denominada Organização das Nações Unidas através de sua Carta, na Conferência de São Francisco, ante o fracasso da anteriormente denominada Liga das Nações. Este organismo internacional promoveu diversas assembleias e proclamou várias declarações. Dentre elas,

¹ Na língua portuguesa, “Ensaio sobre o entendimento humano”.

registra-se o Decreto 3.956/01 que promulgou a Convenção Interamericana para eliminação de todas as formas de discriminação contra pessoas portadoras de deficiência, conhecida como Convenção da Guatemala. Cuida-se de importante normativo sobre a matéria em estudo, pois, em seus artigos, estimula os Estados-partes a colaborarem com a pesquisa científica relacionada à área da prevenção (artigo 4º, II, a) bem como a possibilidade de utilização, pelos Estados, de ações afirmativas (artigo 1º, II, b) entre outras medidas, incentivando a convivência harmoniosa.

Além disso, a Convenção da Guatemala aduz que deficiência exprime uma restrição “física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social”.

Finalmente, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo foram assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. No Brasil, adotou-se a Convenção e seu protocolo facultativo, ratificados em 09 de julho de 2008, através do Decreto Legislativo nº 186, e promulgados a partir do Decreto nº 6.949/09. Nela, também é possível encontrar um conceito onde pessoas com deficiência são aquelas que possuem “impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas”. Interessante frisar que essa Convenção pacificou a nomenclatura a ser utilizada: pessoa com deficiência.

Para Koyama (2017),

[...] o propósito da [...] Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente. Assim, denota-se que o texto reafirma os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada em 1948, após todo o sofrimento vivido com as duas guerras mundiais e, explicita-se que os direitos do homem são também os direitos das pessoas com deficiência, que devem desfrutá-los em plenitude e sem discriminação. Dessa maneira, pode-se entender pelos princípios norteadores da Convenção que a mesma tem como foco e objetivo principal, a eliminação de todas as barreiras impostas às pessoas com deficiências [...]

No Brasil, o documento ingressou no sistema como Emenda Constitucional, aprovada no Congresso Nacional através de três quintos dos votos dos congressistas, por duas vezes em cada casa legislativa, seguindo os ditames do artigo 5º, parágrafo 3º, da Constituição Federal. Assim, pode ser alvo de controle de constitucionalidade por não se coadunar com os

ditames constitucionais e de convencionalidade, por não se alinhar ao texto das Convenções de direitos humanos.

Na legislação infraconstitucional brasileira, um ponto crucial quando se trata de pessoa com deficiência é a Lei nº 13.146/15, de relatoria da deputada federal Mara Gabrili, filiada ao PSDB, que busca dar autonomia às pessoas com deficiência através da independência na prática da vida civil. Pontualmente no que tange ao trabalho, devido considerar que o ofício deve ser de livre escolha e aceitação em ambiente acessível e inclusivo, conforme preceitua o *caput* do artigo 34 do documento. Chama a atenção, também, o parágrafo segundo do artigo em comento, onde “a pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor”. Sendo assim, em que pese a pessoa com deficiência poder pleitear a denominada equiparação salarial com os demais obreiros que atuam em trabalho de igual valor, não pode o deficiente readaptado para a função ser paradigma para que outro trabalhador pleiteie a igualdade de salários.

Como não fosse suficiente, o artigo 37, parágrafo único, da Lei Brasileira de inclusão, traz em seu bojo algumas diretrizes para a colocação competitiva do deficiente, como o respeito ao perfil vocacional deste.

Sobre o direito ao trabalho, Laraia (2009, p. 184) afirma que:

O trabalho da pessoa com deficiência deve ser incentivado e assegurado pelo Estado e pela sociedade através da acessibilidade em todas as suas faces e de idênticas oportunidades de emprego. [...] O Estado deve dedicar recursos [...] para que [...] tenha condição de participar do mercado de trabalho competitivo.

O legislador preocupou-se em assistir socialmente o sujeito principal da Lei nº 13.146/15, para que sejam garantidos todos os demais direitos. Vale ressaltar o artigo 40, que assegura à pessoa com deficiência que não possua meios para prover sua subsistência nem de tê-la provida por sua família, o benefício mensal de um salário-mínimo, nos termos da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993.

Através do presente estudo histórico, percebe-se que a pessoa com deficiência conquistou enormes direitos, muito embora existam vários deles a serem alcançados. No campo do trabalho, dentro das limitações pessoais inerentes a cada obreiro, a pessoa com deficiência poderá empregar-se em qualquer profissão. Dessas, um tipo de labor chama atenção: o teletrabalho. Devido ao avanço causado pela modernidade, a Consolidação das Leis Trabalhistas, que já tratava do “trabalho remoto” no parágrafo único de seu artigo 6º,

versou especificamente sobre o teletrabalho em seu artigo 75-A até o 75-E com a edição da Lei nº 13.467/17 denominada reforma trabalhista, demonstrando o dinamismo do Direito.

Assim sendo, no tópico seguinte, irá se demonstrar como a globalização interferiu, especificamente, na vida laboral das pessoas com deficiência.

2. GLOBALIZAÇÃO: O IMPACTO DAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Ressalta-se que, num primeiro momento, é possível notar que a ciência, que tem por escopo desvendar fenômenos naturais e a tecnologia, que objetiva transformar a natureza de forma a atender necessidades humanas, percorreram caminhos distintos, não havendo entre elas articulação sistêmica e programada até o século XIX. A partir de então, o avanço tecnológico começou a fazer uso significativo de conhecimentos científicos, representando o início de um elo entre ambas as instituições. Cada vez mais, maquinários e os demais processos produtivos surgiram, embasando-se nos conhecimentos oriundos das pesquisas científicas.

Pontua-se que a Segunda Guerra Mundial (1939-1945) significou um ponto crucial no desenvolvimento científico-tecnológico. Nas palavras de Pierró e Longo (2007, p. 03), a partir de tal momento “passou a ocorrer ampla, sistemática e permanente mobilização dos meios científicos e tecnológicos nacionais não somente com o objetivo de produzir vantagens estratégicas militares mas [...] para o desenvolvimento de poderio político e econômico [...]”.

Da Segunda Guerra Mundial até tempos hodiernos, as mudanças por quais passam a sociedade, liderada pela constante surgimento de inovações em produtos e serviços que alteram a vida da população, modificaram o funcionamento das instituições e das empresas e, por conseguinte, o desenvolvimento dos Estados.

Dessa forma, é possível compreender que se o desenvolvimento científico-tecnológico influencia as relações no mundo virtual, por outro lado, apresenta uma dinâmica que impõe um ritmo mais acelerado às atividades humanas e, conseqüentemente, às relações profissionais. Diante de tal desenvolvimento, os processos nas organizações precisam ser revistos e enquadrados aos meios de comunicação existentes e tecnologias disponíveis, resultando em atividades ainda mais eficientes, produtivas e, portanto, mais lucrativas.

Muitas atividades laborais, em virtude das tecnologias disponíveis, podem ser desenvolvidas à distância ou reunir grupos que, mesmo estando fisicamente em locais diferentes, podem produzir como se em um único espaço físico estivessem.

O mundo corporativo se encontra envolto a um grande processo de mudança impulsionado por diversos fatores, desde a já citada evolução das tecnologias, passando pelo impacto provocado pelas crises econômicas e políticas mundiais, até as mudanças nas próprias relações entre empregado e empregador em virtude da dinamicidade em que essa relação está inserida.

Tais mudanças podem levar muitas vezes à extinção de certos tipos de atividade, porém, apresentam enorme potencial para a criação de novas modalidades de emprego, incrementada pela demanda por novos serviços e infraestrutura que as novas tecnologias trazem a essa realidade. O futuro do trabalho exige modelos de contratação maleáveis o suficiente para se adequarem às mudanças propostas por essa nova realidade tecnológica.

Nesta toada, é visível a preocupação da Organização Internacional do Trabalho (OIT)² sobre o tema. Cuida-se, nas lições de Cassar (2007, p. 16) “de um organismo neutro, supraestatal que instituiu regras de obediência mundial de proteção ao trabalho”. A OIT foi fundada apoiando-se em premissas humanitárias (devido às situações lastimáveis no decorrer da Revolução Industrial na Inglaterra, durante o século XVIII) e de cunho político, que embasaram a concepção do direito social na esfera internacional do trabalho. Nesse sentir, a OIT surgiu no plano econômico e social como a mais relevante organização internacional, possuindo a incumbência de assegurar bases sólidas para a paz mundial e obter melhores condições de vida para a classe obreira e hipossuficiente.

Para a Organização Internacional do Trabalho, o futuro do trabalho dependerá das decisões que tomarmos hoje e as escolhas definirão a forma de utilização das novas tecnologias frente à abertura de novos postos de trabalho, alinhados ao desenvolvimento sustentável das nações.

Numa publicação recente³, a Organização Internacional do Trabalho reuniu a síntese de quatro diálogos nacionais tripartites, realizados no Brasil no decorrer dos anos de 2016 e 2017 acerca do futuro do trabalho, em comemoração ao centenário de tal organização internacional que ocorrerá em 2019. Em um trecho, tem-se que:

O futuro do trabalho exige modelos de contratação flexíveis o suficiente para se ajustarem às mudanças na realidade no mercado. O aumento crescente do teletrabalho, por exemplo, que pode trazer inúmeros benefícios para o trabalhador, não deve cobrar um preço em termos de formalização e proteção social. O trabalho intermitente, aquele que oscila muito em função da natureza de certas atividades,

² Criada pela Conferência da Paz assinada em Versalhes, no período de pós Primeira Guerra Mundial, em 1919.

³ Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/---documents/publication/wcms_626908.pdf. Acesso em: 16 Jul 2018.

tampouco deve se dar à margem do mercado formal. Formas atípicas de emprego não devem ser, em suma, sinônimo de precarização.

Em outro trecho do mesmo documento, é de se destacar as tecnologias enquanto fruto da criatividade humana, onde todos os obreiros têm o direito de usufruir de tal criatividade. O texto ainda defende que se o trabalho é um direito humano, os avanços tecnológicos devem ser destinados à geração de empregos decentes, remuneração e jornada de trabalho dignas.

As novas modalidades de contratação, frutos da modernização e da necessária flexibilização dos modelos de trabalho, poderão propiciar a formalização de atividades que hoje não se encontram formalizadas no mercado e que estão, portanto, expostas à precarização e carentes de soluções efetivas e formais.

É natural que os avanços tecnológicos gerem tensões, pois ao mesmo tempo em que aumentam a produtividade e competitividade, suprimem postos de trabalho e remodelam as relações trabalhistas exigindo flexibilizações nas modalidades de prestação da jornada laboral e, às vezes, até a precarização de direitos trabalhistas, previdenciários e sindicais.

Neste diapasão, a flexibilização para o desenvolvimento das atividades laborais, em conjunto com a disponibilidade das diversas tecnologias da informação, trouxe à discussão o teletrabalho enquanto modalidade de prestação de serviços fora das dependências do empregador, justamente com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação disponíveis.

Sobre o assunto, é de se destacar o teletrabalho realizado por um grupo específico de obreiro: a pessoa com deficiência, entendido como grupo vulnerável pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Se por um lado existem olhares que afirmam pelas vantagens de tal sistema, outros advogam que, em verdade, os malefícios se sobrepõem. No tópico seguinte, irá se desvendar o que de fato se caracteriza como teletrabalho e como tal modalidade afeta as relações sociais.

3. TELETRABALHO

O teletrabalho⁴ foi acrescentado pela Lei nº 13.467/17, denominada reforma trabalhista, à Consolidação das Leis do Trabalho, em seu Título II. A alteração das leis

⁴ Monteiro Lobato, em sua obra “O Presidente Negro (1926), vislumbrou que o teletrabalho chegaria por volta do ano 2200, como descreve o trecho da obra: “[...] o que se dará é o seguinte: o radiotransporte tornará inútil o corre-corre atual. Em vez de ir todos os dias o empregado para o escritório e voltar pendurado num bonde que

laborais não podia deixar de trazer tal modelo de prestação de serviço, visto que, conforme já explanado, as profundas alterações sociais e tecnológicas fizeram com que o teletrabalho se tornasse uma realidade.

Como fruto da era pós-moderna, considera-se teletrabalho, segundo dizeres de Garcia (2017, p. 94) “a prestação de serviços preponderantemente fora dos serviços do empregador, com utilização da tecnologia da informação e de comunicação que, por sua vez, não caracterizam trabalho externo”. Assim, o ofício é realizado em local diverso do estabelecimento do empregador, com utilização de recursos tecnológicos. O autor ainda adverte que o trabalho à distância é gênero que engloba o trabalho em domicílio e o teletrabalho, diferenciando os institutos no sentido de que este não é necessariamente exercido na habitação do empregado ou em oficina de família.

Não só no Brasil o teletrabalho é tema atual. O Código de Trabalho de Portugal, editado em 2009 e que serviu de nítida inspiração para o legislador nacional, previu no artigo 165 que o assunto é definido como a “prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação”. Percebe-se que o legislador lusitano optou em utilizar-se do termo “habitualidade” enquanto que o brasileiro preferiu o termo “preponderantemente”, o que não significa que a atividade será desenvolvida exclusivamente fora das dependências da empresa e sim de forma preponderante. Nesse sentido, ressalta Melo (2017) que

[...] estará no regime jurídico do teletrabalho quem exercer, na maior parte do tempo, suas atividades extramuros empresariais, mas, via de regra, em um local específico, sem a necessidade de se locomover para exercer suas atividades. Por exemplo, residência própria, biblioteca, cafeteria, mas desde que utilizando das tecnologias da informação e telecomunicação, especialmente por meio da internet, como e-mail, Whatsapp, Facebook, para recebimento e envio das atribuições ao empregado.

Para que se qualifique o teletrabalho, as características definidoras da relação de emprego⁵ devem estar presentes, o que demonstra, já de início, que inexistem diferenças marcantes entre o teletrabalho e o ofício realizado no espaço físico do empregador. Dessa forma, são cinco os elementos principais que necessitam ser preenchidos para que se caracterize a relação de emprego: trabalho prestado por pessoa física, com pessoalidade pelo obreiro, de forma não eventual, com subordinação jurídica ao empregador e com a aferição de

desliza sobre barulhentas rodas de aço, fará ele o seu serviço em casa e o radiará para o escritório, em suma: trabalhará a distância [...]”.

⁵ Pondera-se que relação de trabalho e relação de emprego não são expressões sinônimas, haja vista que esta é espécie daquela. Salienta-se que o sistema protetivo trabalhista salvaguarda apenas as relações empregatícias.

uma contraprestação pelo trabalho dispendido, ou seja, onerosidade. Alguns doutrinadores ainda citam a alteridade como elemento caracterizador da relação de emprego, que ocorre porque o empregado não corre os riscos do empreendimento. Tais elementos são obtidos pelo Direito do Trabalho que, ao incidirem nos casos fáticos, adequam-se de modo perfeito a estes. Assevera Delgado (2015, p. 270) que “não são, portanto, criações jurídicas, mas simples reconhecimento pelo Direito de realidades fáticas relevantes”.

Dentre tais requisitos, a subordinação merece destaque no que tange ao teletrabalho. Este elemento caracteriza-se como jurídica e não pessoal. O obreiro não é pessoalmente subordinado à empresa, mas sim seu trabalho. Muito embora o artigo 3º da CLT possa demonstrar um vínculo subjetivista da subordinação ao citar a palavra “dependência” em seu *caput*, tal concepção interpretativa encontra-se totalmente superada. Nesse ponto, explicita Delgado (2015, p. 281) que “a intenção da lei é se referir à ideia de subordinação quando utiliza o verbete dependência na definição celetista de empregado. [...] onde a CLT escreve [...] “dependência”, deve-se interpretar “mediante subordinação [...]”.

No que se relaciona ao teletrabalho, afirma-se que os meios telemáticos e informatizados de supervisão e controle se equiparam aos meios pessoais e diretos de comando.

Evidencia-se que o labor executado fora do estabelecimento do empregador não possui o condão de afastar a subordinação, conforme dispõe o artigo 6º, *caput* e parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho:

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.

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. (grifo nosso).

Desta feita, a subordinação ocorre com a inserção do empregado no sistema produtivo do empregador, não havendo diferenciações em relação ao local da prestação da atividade. Como se não fosse suficiente, o obreiro também poderá apresentar-se às dependências físicas da empresa, o que corrobora para a ideia de subordinação. Todavia, vale frisar que tal comparecimento não desqualificará o regime do teletrabalho, conforme artigo 75-B da CLT.

O artigo 75-D diz respeito à alteridade, outra característica da relação de emprego. Através dela, os riscos do negócio são suportados pelo empregador. Nessa linha de raciocínio se apresenta o artigo citado, onde as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição,

manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito.

Outros pontos merecem destaque no que tange ao teletrabalho, como o artigo 75-C, §1º, da CLT, que versa sobre a possibilidade de ser realizada alteração entre o regime presencial e o de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. De outra banda, a mudança do contrato do regime de teletrabalho para presencial ocorre somente por determinação do empregador (artigo 75-C, §2º, CLT), garantido o prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

No que tange ao controle de jornada, chama atenção o fato de o legislador nacional haver incluído no inciso III do artigo 62 da CLT o teletrabalhador, de modo a retirar o controle de jornada, desconsiderando que o avanço tecnológico permite aos empregadores controlar a localização exata do obreiro, as atividades que estão desempenhando e os horários de início e fim. No entanto, pondera Melo (2017) que

Os teletrabalhadores que sofrerem vigilância dos períodos de conexão, controle de login e logout, localização física, pausas ou ligações ininterruptas para saber o andamento dos trabalhos, especialmente se de forma periódica, estão enquadrados na disposição do art. 7º da CF/88 e no art. 6º, parágrafo único da CLT e possuem direito à proteção da jornada, inclusive eventuais horas extras.

Dessa maneira, para se atribuir uma interpretação da Consolidação das Leis do Trabalho conforme a Constituição Federal, o artigo 62, III, daquele diploma deve ser examinado da seguinte forma: são excluídos da proteção da jornada os teletrabalhadores que não possuem forma de controle do tempo de trabalho.

Não só no setor privado o teletrabalho tem vez. No que concerne ao âmbito público, especificamente no Estado de São Paulo, o Decreto nº 62.648/17 instituiu o teletrabalho no âmbito da Administração Direta e Autárquica na unidade federativa. Especificamente, em seu artigo 1º, §3º, institui-se que a jornada laboral em teletrabalho deverá ser cumprida no município em que estiver localizada a repartição pública em que o servidor ou empregado público estiver lotado, em localidade com distância nunca superior a cem quilômetros desse município. Além disso, tal regime será autorizado pelos Secretários de Estado, pelo Procurador Geral do Estado ou pelos dirigentes de autarquias, mediante a edição de

Resolução⁶ ou Portaria, respectivamente. Tal autorização se dará por tempo determinado, com prazo máximo de doze meses, podendo ser prorrogada a critério da Administração. O artigo 4º do Decreto informa que a adesão do servidor ou empregado público ao teletrabalho é facultativa, além de poder ser revogada, de forma motivada, a qualquer tempo.

A organização do servidor ou empregado público, a autonomia, a orientação para os resultados e o controle de qualidade serão requisitos que selecionarão os obreiros aptos ao teletrabalho, conforme dispõe o artigo 5º da norma em análise. Noutra giro, é vedado tal regime para servidores e empregados públicos que estejam em estágio probatório, que tenham subordinados, que realizem atividade de atendimento ao público ou que tenham sofrido as penalidades disciplinares previstas nos incisos I a III do artigo 251, da Lei nº 10.261/68⁷ nos cinco anos anteriores à indicação (artigo 6º do Decreto).

O servidor ou empregado público que laborar em regime de teletrabalho deverá cumprir suas metas (artigo 9º) de produtividade que estarão inseridas no Termo de Adesão realizado com Administração Pública, atender às convocações para comparecimento às dependências do órgão ou entidade, sempre que determinado pelos seus superiores, ser acessível durante o horário de trabalho e manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos, consultar, durante o horário de trabalho, seu correio eletrônico institucional, manter o superior imediato informado sobre a evolução do trabalho, bem como indicar eventuais dificuldades, dúvidas ou intercorrências que possam atrasar ou prejudicar o seu andamento, comparecer ao órgão ou lotação no mínimo a cada dez dias para reunião com superiores e cumprimento de eventuais obrigações presenciais, entre outros.

A título de utilização positiva do assunto, no ano de 2008, antes mesmo da edição da reforma trabalhista que inseriu o tema na Consolidação das Leis do Trabalho, a AVAPE⁸- Associação para Valorização das Pessoas com Deficiência já se utilizava do teletrabalho como forma de inclusão social para os trabalhadores que não possuíam locomoção. Tal exemplo pode ser interpretado como um meio efetivo de promoção do trabalho das pessoas com deficiência.

Registra-se que é perfeitamente possível, assim como no setor privado, o ofício da pessoa com deficiência em regime de teletrabalho no setor público. Da mesma forma, cuida-se de um aparato auxiliar: os problemas enfrentados como as barreiras encontradas até o local

⁶ Para exemplificar tal cenário, em 8 de Novembro de 2017, em obediência ao Decreto ora estudado, editou-se a Resolução nº 96 que dispõe sobre o regime no âmbito da Secretaria da Fazenda.

⁷ Estatuto dos funcionários públicos civis do Estado de São Paulo.

⁸ Disponível em: <<http://economia.ig.com.br/carreiras/teletrabalho-pode-ser-opcao-para-pessoa-com-deficiencia/n1237729443679.html>>. Acesso em: 24 jul 2018.

de trabalho e falta de acessibilidade. Calçadas sem rampas de acesso, buracos nas passagens, lixeiras que dificultam a passagem, escadas, ausência de rampas e demais barreiras para se conseguir alcançar o meio de transporte são exemplos das dificuldades vivenciadas diariamente.

Apresentados esses pontos, tenta-se, no presente momento, responder a indagação que motivou a presente pesquisa: para a pessoa com deficiência, o regime denominado teletrabalho cuida-se de método inclusivo?

Por todo o arcabouço ventilado, argumenta-se que o teletrabalho teria vez para auxiliar tais obreiros, de modo que estas não precisariam se deslocar de suas residências até a empresa para poderem exercer seu ofício. O regime é visto, então, como uma ferramenta colaborativa no que diz respeito à pessoa com deficiência, pois permite a realização do labor sem que as dificuldades como a falta de acessibilidade e demais barreiras físicas e arquitetônicas atrapalhem sua locomoção. Outras vantagens desse regime podem ser apresentadas, como a diminuição de custos, labor em ritmo individual e afinidade entre a vida profissional e familiar além de, para o empregador, essa soma de fatores poder significar aumento da produtividade e diminuição de custos relacionados à infraestrutura.

Por óbvio, convém ponderar que, a depender do tipo de deficiência, pode-se possibilitar ou não o trabalho de alguns obreiros com severas deficiências, em especial das pessoas que dependem de outras para necessidades fisiológicas e alimentícias.

Registra-se que, aqui, não se está ousando excluir as pessoas com deficiência de se integrarem na empresa através do teletrabalho, mas apenas auxiliar na realização do labor. Cuida-se de uma alternativa de trabalho, podendo a empresa dispor de suas vagas preenchidas por pessoas com deficiência ou não. Por derradeiro, o regime que aqui se está tratando cuida-se de uma tendência mundial onde a tecnologia facilita a execução das tarefas e otimiza o tempo, além de racionalizar instalações, equipamentos e material de trabalho, atenuar a rigidez de horário e a possibilidade de se conciliar interesses pessoais e familiares incidentais. Não seguir tal inclinação global significaria um retrocesso legislativo.

Os direitos e os deveres da pessoa com deficiência em regime de teletrabalho são idênticos aos de qualquer outro obreiro, pois, reitera-se, não se trata de uma regalia, mas sim de uma opção.

CONCLUSÃO

Por todo o conteúdo explorado, afirma-se que o trabalho da pessoa com deficiência como fator que dignifica o homem está retratado de maneira evolutiva através da história. Em tempos hodiernos, percebe-se uma preocupação crescente relacionada às formas inclusivas desses trabalhadores no seio comunitário.

O teletrabalho trata-se de um método interessante quando se relaciona com a pessoa com deficiência pois, ao realizar seu ofício fora das dependências físicas da empregadora, a pessoa com deficiência contornaria problemas como as barreiras físicas de acesso até seu local de trabalho. Tanto no setor privado quanto no âmbito público existe a possibilidade de contratação da pessoa com deficiência em regime de teletrabalho, o que permite concluir que ambas as esferas encontram-se alinhadas com a nova tendência mundial referente à tecnologia.

Reprisa-se que o trabalhador não estaria se excluindo do grupo social composto por colegas de trabalho, dado que necessita, no setor privado, comparecer ao órgão ou lotação no mínimo a cada dez dias para reunião com superiores e cumprimento de eventuais obrigações presenciais.

Tal pensamento igualmente é possível no setor público, onde o servidor ou empregado público deve comparecer ao órgão ou lotação no mínimo a cada dez dias para reunião com superiores e cumprimento de eventuais obrigações presenciais.

Reitera-se que tal método de trabalho cuida-se de uma opção para o obreiro e não uma regalia. Corrobora para tal entendimento o fato de os requisitos da relação de emprego serem exatamente os mesmos para os teletrabalhadores e para aqueles que exercem o ofício *intramuros*, a saber: trabalho realizado por pessoa física, de modo pessoal, habitual, com subordinação jurídica e em troca de salário.

Por fim, tem-se que o teletrabalho é um dos meios que permite que a pessoa com deficiência colabore com o desenvolvimento do grupo social que está inserido, garantindo assim sua autonomia e se dignificando como ser humano. A verdadeira inclusão tem que ser buscada através da diferença entre as pessoas, pois, se todos somos seres humanos dispostos a uma vida digna, a deficiência é somente um detalhe e não uma barreira.

REFERÊNCIAS

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: ente o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2008.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **A pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa**. São Paulo: LTr, 2006.

_____. *et al.* **Direitos da pessoa portadora de deficiência**. São Paulo: Max Limonad, 1997.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista: análise crítica da lei 13.467/17**. 1. ed. Salvador: Juspodivm, 2017.

KOYAMA, Débora Fazolin. **Os reflexos da Lei 13.146/15–Estatuto da pessoa com deficiência-no sistema jurídico brasileiro**. 2017. Disponível em: <<https://www.camarainclusao.com.br/artigos/os-reflexos-da-lei-13-1462015-estatuto-da-pessoa-com-deficiencia-no-sistema-juridico-brasileiro/>>. Acesso em: 13 jul 2018.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato. **A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho**. 2009. 197 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de pós-graduação, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, SP, 2009

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT**. 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>>. Acesso em: 17 jul 2018.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. Princípios constitucionais do Direito do Trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v.74, n.5, p.585-593, mai 2010.

PIERRÓ E LONGO, Waldimir. Alguns impactos sociais do desenvolvimento científico e tecnológico. **DataGramZero - Revista de Ciência da Informação**, Rio de Janeiro, v.8, n.1, p.1-18, fev. 2007