

**I INTERNATIONAL EXPERIENCE
PERUGIA - ITÁLIA**

**RELAÇÕES LABORAIS TRANSNACIONAIS E
NOVAS TECNOLOGIAS**

FERNANDO PASSOS

ROSANE TERESINHA PORTO

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 - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

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

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

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

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

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

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

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

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

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

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuitiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

R382

Relações Laborais Transnacionais E Novas Tecnologias [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Fernando Passos, Rosane Teresinha Porto. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-091-5

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

Tema: Inteligência Artificial e Sustentabilidade na Era Transnacional

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Internacionais. 2. Relações Laborais Transnacionais. 3. Novas Tecnologias. I International Experience Perugia – Itália. (1: 2025 : Perugia, Itália).

CDU: 34



I INTERNATIONAL EXPERIENCE PERUGIA - ITÁLIA

RELAÇÕES LABORAIS TRANSNACIONAIS E NOVAS TECNOLOGIAS

Apresentação

O Grupo de Trabalho Relações Laborais Transnacionais e Novas Tecnologias I, apresentado no âmbito do I International Experience, realizado em Perugia, Itália, reuniu uma série de reflexões críticas sobre os impactos das transformações tecnológicas no mundo do trabalho, com atenção especial às novas formas de vínculo laboral, aos desafios regulatórios e às assimetrias de proteção social. Os artigos selecionados para compor esta coletânea abordam com profundidade e rigor temático os principais vetores de precarização, as tensões entre inovação e garantia de direitos, bem como os dilemas jurídicos diante da digitalização e da globalização das relações de trabalho.

A abertura dos anais concentra-se nos debates sobre o trabalho por plataformas digitais, questão central na agenda jurídica contemporânea e que demanda reavaliações normativas urgentes. Os textos que compõem esse primeiro bloco problematizam os limites do ordenamento atual frente às novas formas de subordinação e organização coletiva.

Ricardo Machado Lourenço Filho e Hannah Porto Yamakawa, no artigo "A garantia da liberdade sindical no trabalho por plataformas digitais: exame da proposta do governo brasileiro a partir dos padrões da Corte Interamericana de Direitos Humanos", analisam criticamente o Projeto de Lei Complementar n. 12/2024. Os autores demonstram, à luz dos parâmetros definidos pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, que a proposta legislativa brasileira é insuficiente para garantir o direito à liberdade sindical aos trabalhadores por plataformas digitais, principalmente quanto à representatividade e à negociação coletiva.

Na mesma direção crítica, Noemia Aparecida Garcia Porto e Ana Paula Porto Yamakawa, em "A insuficiência do modelo da parassubordinação para orientar marco regulatório protetivo dos trabalhadores por plataformas digitais: o caso do PLP 12/2024 no Brasil", contrapõem o modelo proposto no Brasil à experiência regulatória da Itália. A análise evidencia que a parassubordinação, como figura jurídica consolidada no ordenamento italiano, oferece maior efetividade protetiva e, por isso, coloca em xeque a constitucionalidade do PLP brasileiro no contexto das relações de trabalho mediadas por tecnologia.

Complementando essa abordagem normativa, Luciano Vieira Carvalho e Denise Rodrigues Martins, no artigo "Ascensão do trabalho por plataforma e os impactos na regulação e na

proteção dos direitos trabalhistas", exploram o fenômeno do capitalismo de plataforma e a consequente flexibilização das relações laborais. A pesquisa revela que, no Brasil, a ausência de reconhecimento do vínculo empregatício por parte da jurisprudência majoritária contribuiu para a precarização estrutural dos trabalhadores.

Após essa sólida base de crítica normativa ao trabalho por plataformas, os artigos seguintes deslocam o olhar para as instituições jurídicas e a formação dos profissionais do direito, analisando o papel desses atores e estruturas na mediação das transformações em curso.

Eduardo Augusto Gonçalves Dahas, Alan Guimarães e Roberto Apolinário de Castro, no artigo "A gestão organizacional a partir dos desafios da relação empregado e empregador: a necessária participação do operador do direito e sua formação humana", questionam o modelo tradicional de ensino jurídico brasileiro e propõem uma abordagem interdisciplinar, humanística e adaptada à realidade organizacional contemporânea. O estudo defende uma atuação mais propositiva e transformadora por parte dos juristas nas relações de trabalho.

Na continuidade, Eduardo Augusto Gonçalves Dahas, Alexandre Hugo Pereira de Carvalho Rodrigues e Alan Guimarães, em "A modernização do processo trabalhista no Brasil: oportunidades e desafios com o uso de tribunais online", analisam as propostas de digitalização da Justiça do Trabalho com base na obra de Richard Susskind. O texto destaca os benefícios das soluções tecnológicas para acelerar e democratizar o acesso à justiça, sem desconsiderar os riscos de exclusão digital e fragilidade de garantias processuais.

Tais reflexões institucionais introduzem o debate sobre a dimensão transnacional das novas formas de trabalho, destacando como a mobilidade digital impõe desafios adicionais à regulação jurídica e à efetivação de direitos em contextos globalizados.

A ampliação do escopo jurídico e territorial das análises conduz, naturalmente, à abordagem das desigualdades estruturais que se reproduzem — e muitas vezes se acentuam — nas novas formas de trabalho. O bloco seguinte dedica-se à interseccionalidade entre trabalho, raça, gênero e deficiência.

Rosane Teresinha Porto, Juliana Tozzi Tietböhl e Tânia Regina Silva Reckziegel, no artigo "O mundo do trabalho e as mulheres negras: uma análise sobre a condenação do Brasil por discriminação racial frente à Corte Interamericana de Direitos Humanos", discutem o caso Dos Santos Nascimento e Ferreira Gomes vs. Brasil. A pesquisa demonstra como a Corte IDH reconheceu a omissão do Estado em casos de discriminação interseccional, apontando para a urgência da efetividade do Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial.

No mesmo eixo, Rosane Teresinha Porto, Juliana Tozzi Tietböhl e Andre Ricardo Guimarães Reckziegel, no artigo "Teletrabalho e TEA: uma análise das possibilidades de adaptação razoável pelo prisma da Teoria das Capacidades de Martha Nussbaum", propõem uma leitura do teletrabalho como instrumento de inclusão para pessoas com Transtorno do Espectro Autista. A partir da Teoria das Capacidades, os autores indicam que, apesar do potencial de acessibilidade, o teletrabalho exige suporte institucional adequado para se concretizar como direito efetivo.

Encerrada a análise dos sujeitos historicamente marginalizados nas dinâmicas laborais, a coletânea avança para os impactos diretos da automação, da inteligência artificial, da vigilância digital e das inovações tecnológicas emergentes — como os jogos eletrônicos — sobre as relações de trabalho, exigindo atenção jurídica redobrada e políticas regulatórias específicas.

Regina Celia Pezzuto Rufino, em "Desdobramentos jurídico-normativos da automação: a reconfiguração do trabalho humano diante da inteligência artificial", investiga o desemprego tecnológico e os desafios que a automação impõe ao ordenamento jurídico. A autora propõe políticas públicas e adaptações legislativas para proteger o trabalhador em meio à substituição da força de trabalho por máquinas e algoritmos.

O estudo de Natália Varotto Baroncini, Silvana Souza Netto Mandalozzo e Adriana De Fatima Pilatti Ferreira Campagnoli, intitulado "Trabalho (in)decente em tempos de inteligência artificial: entre a otimização e a exclusão", reforça esse diagnóstico ao discutir a ameaça da IA aos postos de trabalho intelectuais e administrativos. O texto questiona a ausência de regulamentação do art. 7º, XXVII, da Constituição Federal e defende políticas equilibradas entre inovação e proteção social.

Complementando esse panorama tecnológico, Silvana Weinhardt De Oliveira, Silvana Souza Netto Mandalozzo e Adriana De Fatima Pilatti Ferreira Campagnoli, em "Tecnologia de vigilância: o call center como panóptico na realidade do trabalhador", aplicam a teoria foucaultiana para analisar os efeitos do controle digital contínuo sobre operadores de telemarketing. A pesquisa denuncia os impactos sobre a saúde mental e a dignidade do trabalhador e propõe limites normativos à vigilância tecnológica.

Como desfecho, os dois últimos artigos ampliam a reflexão para a crítica histórico-cultural da alienação laboral, iluminando as continuidades entre as formas de opressão do passado industrial e as dinâmicas contemporâneas de subordinação tecnológica.

Raquel Bossan, em "O (des)ajustamento do trabalhador à indústria no Brasil: faces do trabalhador industrial no passado, no presente e futuro", revisita o processo de industrialização brasileira a partir da obra de Juarez Rubens Brandão Lopes, destacando a perpetuação da precarização e marginalização da classe trabalhadora mesmo diante das sucessivas revoluções tecnológicas.

Encerrando esta coletânea, Mariana Telles Cavalcanti e Isabela Fernandes Pereira, no artigo "Um trabalho misterioso e importante: a série 'Ruptura' como alegoria da alienação do trabalho no capitalismo tecnológico", propõem uma leitura da série como crítica às promessas emancipatórias da tecnologia. A obra é apresentada como alegoria do estranhamento do trabalhador, revelando o papel da arte como instrumento de denúncia e de humanização do pensamento jurídico.

TELETRABALHO E TEA: UMA ANÁLISE DAS POSSIBILIDADES DE ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL PELO PRISMA DA TEORIA DAS CAPACIDADES DE MARTHA NUSSBAUM

TELEWORK AND TEA: AN ANALYSIS OF THE POSSIBILITIES OF REASONABLE ADAPTATION FROM THE PERSPECTIVE OF MARTHA NUSSBAUM'S THEORY OF CAPABILITIES

Rosane Teresinha Porto ¹

Juliana Tozzi Tietböhl ²

Andre Ricardo Guimaraes Reckziegel ³

Resumo

Este artigo apresenta o teletrabalho como adaptação razoável para pessoas com transtorno do espectro autista (TEA), com base na Teoria das Capacidades de Martha Nussbaum. O objetivo geral é verificar se essa modalidade promove inclusão e reconhecimento social. Especificamente, busca-se: Como objetivos específicos, pretende-se:(a) apresentar bases normativas sobre os direitos das pessoas com deficiência (PCDs), especialmente com TEA; (b) avaliar a compatibilidade do teletrabalho com a adaptação razoável e inclusiva às PCDs. Quanto ao problema, questiona-se se o teletrabalho garante efetivamente o direito ao trabalho das pessoas com TEA. A hipótese sugere que, apesar dos benefícios, como redução de barreiras sensoriais e flexibilização da rotina, o teletrabalho isoladamente não assegura a inclusão plena. A partir de uma abordagem qualitativa e revisão bibliográfica, o estudo identifica que, embora tenha havido avanço na legislação, persistem obstáculos estruturais e culturais. A partir da Teoria das Capacidades, corrobora-se a necessidade de políticas públicas eficazes para garantir o acesso ao trabalho e o desenvolvimento profissional. Conclui-se que o teletrabalho pode ser um meio de inclusão, desde que acompanhado de suporte adequado e comprometimento organizacional.

Palavras-chave: Teletrabalho, Transtorno do espectro autista, Teoria das capacidades, Inclusão laboral, Políticas públicas

Abstract/Resumen/Résumé

This article presents telework as a reasonable accommodation for people with autism spectrum disorder (ASD), based on Martha Nussbaum's Theory of Capabilities. The general objective is to verify whether this modality promotes inclusion and social recognition. Specifically, the aim is to: (a) present normative bases on the rights of people with disabilities (PWDs), especially with ASD; (b) evaluate the compatibility of telework with reasonable and inclusive accommodation for PWDs. Regarding the problem, the question is

¹ Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNIJUI/RS. Email: rosane.cp@unijui.edu.br

² Doutoranda em Direito pela UNIJUI. E-mail: juliana.tietbohl@sou.unijui.edu.br

³ Doutorando em direito pela UNIJUI/RS. Email: andre.reckziegel@sou.unijui.edu.br

whether telework effectively guarantees the right to work for people with ASD. The hypothesis suggests that, despite the benefits, such as reducing sensory barriers and making the routine more flexible, telework alone does not ensure full inclusion. Based on a qualitative approach and bibliographic review, the study identifies that, although there has been progress in legislation, structural and cultural obstacles persist. Based on the Theory of Capabilities, the need for effective public policies to guarantee access to work and professional development is corroborated. It is concluded that teleworking can be a means of inclusion, as long as it is accompanied by adequate support and organizational commitment.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Telework, Autism spectrum disorder, Theory of capabilities, Labor inclusion, Public policies

1 INTRODUÇÃO

No contexto de trabalho atual, notadamente após a pandemia de covid-19, o teletrabalho vem sendo destacado como alternativa amplamente adotada às formas tradicionais de organização profissional. Entretanto, para pessoas diagnosticadas com transtorno do espectro autista (TEA), tal modalidade revela-se imbricada em uma conjuntura complexa, permeada por desafios que exigem atenção específica. Diante disso, o presente artigo verifica de que modo o teletrabalho pode constituir uma adaptação razoável para indivíduos com TEA, tendo como fundamento a Teoria das Capacidades de Martha Nussbaum, a qual valoriza as liberdades fundamentais como condição para a promoção da justiça social e da igualdade substantiva.

Considerada legalmente pessoa com deficiência (PCD), a população com TEA encontra respaldo em um amplo aparato jurídico, que envolve desde tratados e convenções internacionais até legislações internas, com intuito de assegurar condições equitativas de acesso e permanência no mercado de trabalho. O artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) teve uma alteração introduzida pela Lei nº 12.551/2011 e posteriormente reforçada pela Lei nº 14.442/2022, ao regulamentar de modo mais detalhado o teletrabalho. Isso sinaliza uma reconfiguração nas relações trabalhistas e potencializa a criação de ambientes mais inclusivos, particularmente para pessoas com TEA (Brasil, 1943, 2011, 2022).

Entretanto, embora tenha havido avanço na legislação e, além disso, na sociedade, ainda persistem entraves relacionados às características do transtorno, tais como dificuldades de comunicação, hipersensibilidade sensorial e resistência a interações sociais, além de uma cultura corporativa em geral pouco receptiva às necessidades específicas desse grupo. Nesse sentido, um ponto de relevância é avaliação do teletrabalho como forma de suprir as adaptações indispensáveis para reduzir barreiras e viabilizar a inclusão efetiva.

Diante dessa perspectiva, problematiza-se: o teletrabalho pode ser considerado, de fato, um instrumento para resguardar o direito ao trabalho de pessoas com TEA, enquadrando-se, pois, no conceito de adaptação razoável e promovendo efetivo reconhecimento social?

A hipótese levantada indica que, embora haja vantagens — como a atenuação de barreiras sensoriais e a maior flexibilidade de rotina —, o teletrabalho, por si só, não garante a plena inclusão da pessoa com TEA. Em uma análise qualitativa baseada em revisão bibliográfica, constata-se que ainda persistem obstáculos de ordem estrutural e cultural, mesmo com os recentes avanços na legislação. Sob a perspectiva da Teoria das Capacidades, enfatiza-

se a urgência de políticas públicas eficazes, a fim de assegurar tanto o acesso ao trabalho quanto o aprimoramento profissional.

Como primeiro ponto, este artigo discute o conceito de deficiência e os direitos das PCDs em âmbitos global, regional e nacional, direcionando-se especificamente ao direito ao trabalho e às garantias legais destinadas à população com TEA. Em seguida, verifica-se o potencial e as limitações do teletrabalho, considerando o dever jurídico de viabilizar adaptações razoáveis. Finalmente, à luz da Teoria das Capacidades de Nussbaum, identificam-se os requisitos práticos e legais necessários para que o teletrabalho promova o desenvolvimento de competências e a realização profissional de indivíduos com TEA, em conformidade com os princípios dos direitos humanos e da dignidade da pessoa humana.

O objetivo geral consiste em avaliar se o teletrabalho pode efetivamente exercer a função de adaptação razoável, contribuindo para o reconhecimento social das pessoas com TEA, conforme a perspectiva proposta pela Teoria das Capacidades de Nussbaum. Como objetivos específicos, pretende-se: (a) apresentar bases normativas sobre os direitos das pessoas com deficiência (PCDs), especialmente com TEA; (b) avaliar a compatibilidade do teletrabalho com a adaptação razoável e inclusiva às PCDs.

No âmbito metodológico, adota-se uma abordagem qualitativa, ancorada nos métodos dialético e hipotético-dedutivo, possibilitando o confronto entre a realidade empírica de profissionais com TEA que atuam em regime de teletrabalho e os parâmetros normativos vigentes. Documentos nacionais e internacionais, bem como decisões judiciais pertinentes, serão utilizados como base para identificar critérios jurídicos e práticas que sustentem — ou, eventualmente, questionem — o emprego do teletrabalho como estratégia de adaptação razoável para pessoas com TEA.

2 INCLUSÃO SOCIAL DA PESSOA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA: DESAFIOS E OPORTUNIDADES

A percepção de deficiência não se mantém inalterada ao longo do tempo; ela evolui em sintonia com as transformações sociais, resultando da interação entre as PCDs e as barreiras de atitude e de ambiente que, muitas vezes, dificultam a participação em condições de igualdade. No que se refere ao exercício de uma atividade laboral, salienta-se que ele contribui para a melhoria da qualidade de vida; possibilita o desenvolvimento de potencialidades; viabiliza recursos para sustento e realização de metas pessoais, como alcançar autonomia financeira; e

promove acesso a outros espaços públicos, a exemplo dos ambientes culturais, educacionais e de lazer (American Psychiatric Association, 2013).

Não obstante, as pessoas com TEA continuam enfrentando diversos entraves, seja durante o processo de inserção, seja na manutenção de seus cargos. Uma pesquisa realizada nos Estados Unidos, por exemplo, evidencia que esse grupo encontra mais dificuldades para obter vagas no mercado de trabalho quando comparado a outras PCDs. Ademais, a inclusão efetiva no meio profissional esbarra em diferentes fatores, como desafios na comunicação, tanto verbal quanto não verbal; resistência a interações sociais; hipersensibilidade a estímulos sonoros, táteis, visuais ou luminosos; necessidade de maior previsibilidade, de modo que mudanças abruptas na rotina podem resultar em desorganização; e, por fim, maior rigidez cognitiva, que compromete a adaptação e a flexibilidade no contexto ocupacional. A esses fatores, somam-se outros aspectos, como a conduta inadequada ou despreparada de líderes e colegas, a falta de um ambiente físico apropriado às necessidades de indivíduos com TEA, a carência de políticas públicas que incentivem a contratação e qualificação dessa população e a inércia de muitas empresas em assumir responsabilidade social para promover uma verdadeira inclusão laboral.

Ainda em 2022, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) apontou que existem 18,6 milhões de PCDs com idade superior a 2 anos de idade no Brasil, equivalendo a 8,9% dessa parcela populacional. Ainda que subsistam lacunas acerca de grupos específicos — como PCDs em situação de rua —, esses números representam subsídios para a formulação de políticas públicas e estimulam pesquisas voltadas à proteção dos direitos desse segmento minoritário (IBGE, 2022).

No que diz respeito à inserção no mercado de trabalho, a PNAD revela que as PCDs enfrentam maiores entraves para seu ingresso nesse campo, assim como em instituições de ensino, resultando na limitação de oportunidades de renda. Constata-se, por exemplo, que o analfabetismo afeta 19,5% das PCDs, enquanto, na população em geral, a taxa é de 4,1%. Ademais, observa-se que mais de 60% das PCDs com 25 anos ou mais não concluíram a educação básica, enquanto apenas 11,1% finalizaram o ensino fundamental ou deixaram o ensino médio antes de concluí-lo. Em nível superior, a desigualdade é ainda mais pronunciada, já que somente 7% das PCDs concluem essa etapa, em contraste com 20,9% entre as pessoas sem deficiência (IBGE, 2022).

Diante da relação estreita entre escolarização e acesso ao mercado de trabalho, salta aos olhos o índice de exclusão ou informalidade nesse grupo: apenas 29,2% das PCDs compõem a população economicamente ativa, diferentemente dos 66,4% verificados entre as pessoas sem deficiência. Essa discrepância também é visível quando se considera a formação de nível

superior: a taxa de participação de trabalhadores com deficiência fica em 54,7%, enquanto a das demais pessoas alcança 84,2%. Em termos de ocupação, o percentual de PCDs empregadas situa-se em 26,6%, comparado a 60,7% no segmento sem deficiência (IBGE, 2022).

Já a informalidade, por seu turno, ultrapassa 55% entre os trabalhadores com deficiência, diante de 38,7% entre os que não apresentam essa condição. Ademais, a renda média real de quem tem deficiência também se mostra inferior, passando de R\$ 2.690,00 para R\$ 1.860,00 nesse grupo (IBGE, 2022).

No caso das pessoas com TEA, a Lei nº 12.764/2012 (Lei Berenice Piana) passou a equipará-las às PCDs “para todos os efeitos legais”, em conformidade com o § 2º do art. 1º desse dispositivo (Brasil, 2012). Com o intuito de obter dados mais detalhados sobre esse público, a Lei nº 13.861/2019 alterou a Lei nº 7.853/1989, incorporando as especificidades relativas ao TEA nos censos demográficos, com vistas a produzir estatísticas mais acuradas no censo de 2020 e, assim, compreender melhor a situação dessas pessoas (Brasil, 1989, 2019).

Em 2022, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) estimou que cerca de 2 milhões de brasileiros estão incluídos no espectro em comento, o que equivale a 1% da população do país (IBGE, 2022). Já em março de 2023, o Centers for Disease Control and Prevention (CDC) — especialmente por meio de sua rede de monitoramento de TEA e deficiências do desenvolvimento — divulgou um estudo sobre crianças de 8 anos, nos Estados Unidos, acompanhadas desde 2000, apontando que o transtorno se manifesta em todos os grupos raciais, étnicos e socioeconômicos, sendo quatro vezes mais recorrente em meninos. Na análise, verificou-se que 1 em cada 36 crianças de 8 anos de idade está no espectro autista e, caso se considere também a população adulta, a prevalência tende a ser ainda maior (Centers for Disease Control and Prevention, 2023).

Partindo do pressuposto de que a mesma proporção incidiria sobre o Brasil — sem qualquer evidência de variação regional, conforme sustentado pelo neurocientista Alysson Muotri —, a marca ultrapassaria 5 milhões de brasileiros com TEA. Tal projeção fundamenta-se nos dados populacionais de 2021 do IBGE, que contabilizavam 213,3 milhões de habitantes, ou, ainda, em uma estatística de 2013 que estimava 215,9 milhões de pessoas, resultando em cerca de 5,997 milhões de indivíduos com TEA (Paiva Junior, 2023).

Considerando esse quantitativo expressivo, mesmo quando se consideram apenas aqueles que atingiram a faixa etária exigida para atividades laborais (a partir de 16 anos em funções não insalubres ou perigosas, ou de 14 anos nos contratos de aprendizagem), verifica-se que 85% das pessoas com TEA continuam excluídas do mercado de trabalho.

Nesse cenário, o desafio é garantir o acesso a uma dimensão fundamental da existência humana: a possibilidade de exercer uma atividade profissional. Embora haja divergências sobre a importância do trabalho, é inegável o seu valor social, que extrapola o espaço corporativo, com repercussões amplas na vida coletiva e na condução de políticas estatais. Reconhecido como um princípio constitucional no ordenamento jurídico brasileiro, supõe-se a plena aplicação desse valor, ainda que perdurem resistências em reconhecê-lo como norma impositiva.

Ademais, em uma sociedade capitalista que visa lucro e valor social do trabalho, a ocupação profissional representa uma fonte de identidade individual e coletiva, promovendo participação e desenvolvimento em vários âmbitos, inclusive o político. Assim, o valor social do trabalho consolida-se como princípio estruturante, prevalecendo sobre a livre iniciativa, no sentido de orientá-la ao seu propósito. Esse valor visa aprimorar as competências e o potencial humano, acompanhando o projeto de construir uma sociedade fraterna, solidária e plural. Logo, é inconcebível privar PCDs, inclusive aquelas com TEA, do direito ao trabalho.

Na esfera internacional, a Organização das Nações Unidas, por intermédio da Declaração Universal dos Direitos Humanos e dos Pactos Internacionais correlatos, enuncia que todo indivíduo é titular dos direitos e liberdades ali previstos, sem qualquer distinção. Na mesma direção, destacam-se a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher e a Convenção sobre os Direitos da Criança, as quais igualmente garantem às PCDs o exercício pleno de seus direitos, livre de discriminação (Organização das Nações Unidas, 1948, 1966a, 1966b, 1965, 1979, 1989).

Em âmbito regional, quanto ao sistema interamericano de proteção dos direitos humanos, cumpre ressaltar a importância da Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, firmada em 1999 e internalizada no Brasil em 2001 pelo Decreto nº 3.956/2001 (Brasil, 2001). Nesse instrumento — que complementa documentos basilares como a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, a Carta da Organização dos Estados Americanos, a Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica) e o Protocolo de San Salvador (Organização dos Estados Americanos, 1948, 1969, 1988) — fica determinado que os Estados adotem medidas de natureza legislativa, social, educacional ou trabalhista para a completa integração das PCDs.

No que se refere especificamente ao Brasil, a Constituição de 1988 representou um marco ao prever a “adaptação” das PCDs por meio de qualificação e educação especial,

favorecendo sua inserção ou reinserção no mercado de trabalho. Além disso, o art. 7º, inciso XXXI, veda qualquer forma de discriminação em termos de remuneração e critérios de admissão (Brasil, 1988). A Lei nº 8.213/1991 surge, então, para efetivar esse mandamento, instituindo cotas proporcionais ao quadro de funcionários (Brasil, 1991). Entretanto, destaque maior recebe a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da Organização das Nações Unidas, que foi incorporada ao ordenamento brasileiro seguindo o procedimento do § 3º do art. 5º da Carta Magna (Brasil, 1988; Organização das Nações Unidas, 2006). Em harmonia com os seus princípios, promulgou-se a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), nº 13.146/2015, cuja finalidade foi consolidar diversas disposições antes dispersas, bem como regulamentar diretrizes gerais contidas na Convenção (Brasil, 2015).

Assim, em tal conjunto normativo, o Capítulo VI da LBI (arts. 34 a 38) trata especificamente do direito ao trabalho das PCDs. Já no que tange especificamente às pessoas com TEA, a Lei nº 12.764/2012 (Lei Berenice Piana) estabeleceu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, garantindo, em seu art. 3º, inciso IV, alínea “c”, o direito de acesso ao mercado de trabalho e classificando essa população como PCD (Brasil, 2012). Já a Lei nº 14.992/2024, promulgada recentemente, adotou medidas para incentivar a contratação de pessoas com TEA. Entretanto, em termos práticos, observa-se que, ainda que a legislação imponha cotas destinadas às PCDs, inúmeras empresas permanecem inertes em relação à implementação de iniciativas de formação, qualificação ou capacitação profissional. Além disso, não se empenham em criar um ambiente laboral verdadeiramente inclusivo, pois ignoram tecnologias assistivas e deixam de promover adaptações razoáveis, e isso, na realidade, inviabiliza o efetivo exercício do direito ao trabalho (Brasil, 2024).

3 TELETRABALHO: DA INCLUSÃO/EXCLUSÃO DOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA

Com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, que inseriu o teletrabalho na CLT (Capítulo II-A do Título II, art. 75-A), há uma indagação acerca de sua potencialidade em assegurar a eficácia do direito ao trabalho para PCDs, sobretudo aquelas com TEA, por meio da adoção de adaptações razoáveis. Consoante estudos doutrinários, o teletrabalho representa um fenômeno contemporâneo que desponta no contexto de declínio do modelo fabril tradicional (Mañas, 2003, p.128). Para distingui-lo de outros regimes laborais, assinalam-se três requisitos principais, ou seja, em primeiro lugar o uso de novas tecnologias de informação; em segundo,

a possibilidade de executar o serviço na residência do empregado ou em diferentes locais externos à empresa, com eventuais deslocamentos ao estabelecimento; e, por fim, a manutenção de um fluxo contínuo de comunicação entre as partes, mesmo que sem contato presencial constante.

A título comparativo, chama atenção o Código de Trabalho francês, cujo “Article L.1222-9”, inciso II, §5º, prevê a definição de condições especiais de acesso ao teletrabalho para PCDs no acordo coletivo ou no regulamento interno, observando-se as diretrizes do artigo “L. 5213-6”. Este último impõe ao empregador a adoção de ajustes adequados, conforme as exigências de cada situação, para assegurar a igualdade de tratamento da pessoa com deficiência, viabilizando sua inserção ou permanência em funções compatíveis com sua qualificação, além de seu progresso profissional, sem custos adicionais (França, 2025). À luz desse conjunto de normas, tanto internacionais quanto nacionais, e valendo-se do diálogo das fontes e do diálogo entre Cortes, bem como da autorização para o uso do direito comparado trabalhista estabelecida no art. 8º, é imprescindível investigar se o teletrabalho pode, de fato, cumprir o dever jurídico de promover adaptações razoáveis nos instrumentos e no ambiente de trabalho. Ademais, propõe-se averiguar em que medida essa modalidade atinge a inclusão social pretendida, assegurando o almejado reconhecimento social de forma efetiva.

O desempenho de atividades laborais em contexto residencial não constitui propriamente uma inovação no Brasil, tendo em vista que tanto o trabalho doméstico quanto o trabalho em domicílio já existiam, ainda que em categorias distintas. O trabalho doméstico, regido pela Lei Complementar nº 150/2015, compreende a prestação de serviços de maneira contínua, subordinada, onerosa e pessoal, por mais de dois dias por semana, a uma família ou pessoa, sem finalidade lucrativa, no respectivo ambiente residencial (Brasil, 2015). Uma particularidade dessa modalidade está relacionada ao fato de que, devido ao parágrafo único do artigo 7º da Constituição, o legislador constituinte não estendeu ao trabalhador doméstico todos os direitos previstos para os trabalhadores urbanos e rurais (Brasil, 1988).

Por seu turno, o trabalho em domicílio é tratado no artigo 6º do texto consolidado, que não distingue o serviço prestado no estabelecimento do empregador daquele executado no lar do empregado ou mesmo a distância, desde que se confirmem os requisitos que configuram o vínculo de emprego (Brasil, 1943). A partir do caput e do parágrafo único do artigo 6º e do artigo 83 da CLT, conclui-se que o trabalho em domicílio consiste nas tarefas desenvolvidas na casa do trabalhador, a distância ou em oficina familiar, sob responsabilidade do empregador, que arca com a remuneração sem exercer fiscalização presencial, ou que realiza essa gerência,

nesses moldes, mediante tecnologias telemáticas e informatizadas de coordenação, controle e supervisão (Brasil, 1943).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) divulgou, em 2021, o relatório *Working from home: From invisibility to decent work* (Organização Internacional do Trabalho, 2021), cujas definições se fundamentaram na Convenção nº 177 de 1996, ratificada pela Argentina em 2006, porém não pelo Brasil. Conforme consta no documento, em 2019, ou seja, em período anterior à covid-19, em torno de 260 milhões de pessoas trabalhavam em domicílio em escala global, representando aproximadamente 7,9% das ocupações mundiais (Organização Internacional do Trabalho, 2021, p. 1). Ressalta-se ainda que houve mudanças importantes nesses índices ao longo da pandemia de covid-19.

Apesar de a convenção focar o trabalho em domicílio, sua conceituação assemelha-se em grande medida ao que se entende por teletrabalho. Convém ponderar, no entanto, que o teletrabalho não se limita ao ambiente domiciliar; como se evidenciou na pandemia, essa modalidade pode ocorrer inclusive nas dependências do empregador, por exemplo, em aulas virtuais ou em outros locais, como telecentros, *lan houses* ou a residência de terceiros. O diferencial do teletrabalho, em relação ao trabalho em domicílio, reside no uso efetivo das tecnologias de informação e comunicação para a execução das atividades, embora tais ferramentas também possam servir à supervisão e ao direcionamento promovidos pelo empregador.

Para além dessas considerações, deve-se ponderar que o § 4º do artigo 75-B da CLT prevê que o teletrabalho ou trabalho remoto não coincide nem se iguala às atividades de operador de telemarketing ou teleatendimento (Brasil, 1943). Evidentemente, o objetivo do legislador foi diferenciar essas normas de proteção, previstas na NR17, daquelas aplicáveis ao teletrabalho. Ainda assim, não há proibição legal para que esses operadores atuem em regime de teletrabalho; nesse caso, devem ser seguidas as diretrizes protetivas da NR17 voltadas ao conforto, à segurança e à saúde no trabalho (Brasil, 1990).

Assim, o teletrabalho, em consonância com Bridi (2020, p. 176) — entendido como aquele exercido fora das instalações físicas da empresa —, não representa necessariamente um fenômeno inteiramente novo, mas ganhou maior evidência nas relações de trabalho em decorrência do desenvolvimento tecnológico, sobretudo após a revolução informacional da década de 1970.

Conforme a perspectiva de Leite (2020, p. 244), por sua vez, o teletrabalho constitui um modo de labor a distância que não se restringe ao ambiente residencial, podendo ocorrer em qualquer lugar que disponha de um meio virtual. Já Garcia (2021, p. 255) o concebe como uma

forma de trabalho a distância típica da modernidade, possibilitada pelos avanços tecnológicos, permitindo a execução das tarefas fora do estabelecimento do empregador — em geral, na residência do empregado — e mantendo o vínculo com a empresa graças a ferramentas de informática e comunicação, em especial o computador e a internet.

O legislador foi enfático ao estabelecer, na redação de 2017 que a maior parte das atividades deve ocorrer fora das dependências do empregador para que seja configurado o teletrabalho, ainda que a presença pontual do empregado na empresa não descaracterize esse regime, conforme disposto no parágrafo único. Em outras palavras, mesmo que o profissional atue sobretudo de maneira remota, haveria um “desvio jurídico” caso não se verificasse “uma clara prevalência diante das tarefas desempenhadas sob controle patronal direto ou presencial” (Toledo Filho, 2019, p. 21). Observa-se que tal posicionamento remonta a poucos anos antes do surgimento da pandemia de covid-19, período em que o isolamento social e o contínuo avanço tecnológico exerceram influência sobre as relações laborais.

Entende-se, no cenário atual, que o teletrabalho ou trabalho remoto corresponde à prestação de serviços desenvolvida, predominantemente ou não, fora do estabelecimento do empregador, com utilização de tecnologias de informação e comunicação, desde que não seja classificada como trabalho externo (Souza; Porto; Correia, 2022). Com vistas a incrementar a inclusão social de PCDs, o artigo 75-F da CLT atribuiu prioridade à alocação de trabalhadores com deficiência, assim como de pais ou responsáveis por crianças de até 4 anos de idade, em atividades compatíveis com o teletrabalho ou trabalho remoto (Brasil, 1943).

Alguns autores, contudo, defendem que esse dispositivo pode provocar um efeito inverso, ao afastar o trabalhador com deficiência do convívio coletivo, confinando-o ao lar e, portanto, privando-o do contato direto com colegas. Sob essa ótica, a medida geraria uma forma de segregação, resultando em exclusão social da norma (Souza; Porto; Correia, 2022).

4 A TEORIA DAS CAPACIDADES DE MARTHA NUSSBAUM E SUA RELEVÂNCIA PARA A INCLUSÃO LABORAL DA PESSOA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA

Meleu e Hummes Thaines (2024) apresentam um estudo sobre a reforma trabalhista e o dano existencial em conformidade com a teoria das capacidades de Martha Nussbaum. Segundo os autores, Martha Nussbaum propõe, na Teoria das Capacidades, uma concepção de justiça social pautada nas possibilidades de desenvolvimento e realização de cada indivíduo. As capacidades fundamentais identificadas por ela são importantes para garantir uma vida digna, exigindo incentivos e salvaguardas tanto por parte das políticas públicas quanto das normas

trabalhistas. Nesse cenário, questiona-se sobre estratégias que promovam efetivamente a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho. Em tom argumentativo, sustenta-se que o teletrabalho, formalmente reconhecido na legislação laboral, configura um instrumento propício para assegurar o direito ao trabalho (Meleu; Hummes Thaines, 2024).

Para enriquecer sua discussão, Meleu e Hummes Thaines (2024) também trazem considerações de Amartya Sen (2010), que, em sua obra *As Pessoas em Primeiro Lugar*, discorre sobre o desenvolvimento humano por meio de uma perspectiva voltada às capacidades e às liberdades individuais, em contraposição a métricas econômicas estritamente quantitativas, como o PIB. O autor sublinha que o desenvolvimento genuíno se define pela possibilidade de cada pessoa eleger o modo de vida que valoriza, concentrando-se na ampliação de liberdades substantivas — como acesso à educação, saúde e direitos políticos. Para ele, propostas de desenvolvimento que ignoram as desigualdades sociais são insatisfatórias, devendo-se privilegiar políticas em que o bem-estar individual e a justiça social ocupem posição central. Nesse contexto, Sen enfatiza que o crescimento econômico, por si só, não basta, pois é fundamental considerar as condições efetivas de cada indivíduo para alcançar uma existência plena (Sen; Kliksberg, 2010 apud Meleu; Hummes Thaines, 2024).

Meleu e Hummes Thaines (2024) apresentam ainda outro estudo de Sen (2011), no qual argumenta que a realização da justiça se relaciona à existência de condições que permitam a cada um desenvolver suas aptidões, capacidades ou talentos, além de participar ativamente da vida coletiva, exercendo direitos e influenciando decisões. Entretanto, o autor não oferece uma lista específica de competências que precisariam ser fomentadas para se alcançar a justiça. É justamente Nussbaum (2011) quem supre essa lacuna, ao questionar a ausência de critérios definidos sobre quais capacidades ou competências formariam o alicerce indispensável para garantir liberdades e oportunidades (Meleu; Hummes Thaines, 2024).

Para Meleu e Hummes Thaines (2024), em sua formulação, Nussbaum (2011) sustenta que essas competências, consideradas em conjunto, constituem um conjunto de oportunidades para a participação de todas as pessoas nos âmbitos político, social e econômico. Tal dinâmica ocorre quando as capacidades funcionam em sinergia, influenciadas pelas características próprias de cada indivíduo, assim como pelos contextos social, político e econômico. A filósofa observa que esses direitos e oportunidades fundamentais devem ser resguardados e concretizados pelo Estado em qualquer sociedade, estabelecendo-se, assim, um patamar mínimo de condições humanas indispensáveis à dignidade e à justiça universal (Nussbaum, 2013 apud Meleu; Hummes Thaines, 2024).

Segundo Meleu e Hummes Thaines (2024), ao elaborar um conjunto de capacidades (*capabilities*) fundamentais, Nussbaum busca mostrar os elementos caracterizadores do funcionamento genuíno do ser humano. Ainda que não se afaste da concepção de Sen, ela aprofunda o tema ao relacioná-lo a um rol específico de direitos e possibilidades. Em síntese, a autora defende que o Estado, independentemente do contexto social, deve respeitar e efetivar essas salvaguardas essenciais, provendo as condições humanas basilares para assegurar justiça e dignidade universais. Para Nussbaum (2011 apud Meleu; Hummes Thaines, 2024), existem 10 capacidades principais que viabilizam uma existência digna, ressaltando-se, porém, que o elenco pode ser ampliado ao longo do tempo. A primeira dessas capacidades é a vida, concebida como “a aptidão de viver até o fim de um período humano normal; não morrer prematuramente ou antes que a própria vida se reduza a ponto de não valer a pena ser vivida” (Nussbaum, 2011, p. 91 apud Meleu; Hummes Thaines, 2024).

Meleu e Hummes Thaines (2024) dizem que Nussbaum enxerga a vida como um direito humano fundamental, alicerce de todo o seu pensamento. Esse entendimento implica ir além da simples condição de estar vivo, visando uma experiência plena. Por consequência, sob sua ótica, a concretização da justiça social requer que todos disponham de um meio seguro, isento de ameaças ou privações que inviabilizem a continuidade de seus recursos naturais. Essa primeira dimensão representa, portanto, o fundamento inicial para a formação de uma sociedade equitativa e inclusiva (Nussbaum, 2011 apud Meleu; Hummes Thaines, 2024).

Em seguida, a segunda capacidade refere-se à saúde física, considerada fundamental para garantir uma vida saudável e sustentável. Na perspectiva de Meleu e Hummes Thaines (2024) sobre Nussbaum (2011), manter-se em boas condições de saúde ao longo de todas as fases da vida possibilita o pleno desenvolvimento pessoal e a participação efetiva no ambiente coletivo.

Assim, de acordo com Meleu e Hummes Thaines (2024), quando analisadas essas duas capacidades iniciais, resta clara sua correlação com a necessidade de assegurar condições de trabalho que preservem tanto a vida quanto a saúde dos trabalhadores. Nesse sentido, o artigo 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos prevê o direito ao descanso e ao lazer, incluindo limites razoáveis à jornada de trabalho e períodos de férias remuneradas (Organização das Nações Unidas, 1948 apud Meleu; Hummes Thaines, 2024).

A título conclusivo deste tópico, Meleu e Hummes Thaines (2024) dizem que, para Nussbaum (2011), a dignidade humana é inerente a todas as pessoas e deve ser protegida e promovida mediante políticas e ações sociais que viabilizem o acesso de cada indivíduo ao seu potencial humano. De modo convergente, os autores dizem a Constituição Federal de 1988 elege a dignidade da pessoa humana como um dos pilares do Estado Democrático de Direito (art. 1º, III) (Brasil, 1988), exigindo a salvaguarda dos direitos fundamentais, inclusive os trabalhistas. Além disso, confere ao Estado e à coletividade o dever de propiciar os meios necessários para que todos possam viver com dignidade (Meleu; Hummes Thaines, 2024).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O panorama contemporâneo do mercado de trabalho, em que se observa a precarização, agrava a relevância de questões historicamente negligenciadas. Nesse cenário, têm relevo as dificuldades para garantir direitos fundamentais, como a inserção profissional, em especial para pessoas com TEA. Embora o teletrabalho desponte como uma opção promissora, persistem desafios que merecem análise.

Desse modo, torna-se imprescindível destacar, no âmbito social, a relevância desta pesquisa, haja vista os múltiplos obstáculos enfrentados pelas pessoas com TEA ao buscar oportunidades laborais. Dessa perspectiva, surge a indagação sobre como efetivar o direito ao trabalho para esse grupo. Em tal contexto, o teletrabalho surge como alternativa viável, ainda que não seja desprovido de limitações.

Justifica-se, portanto, a importância social deste estudo diante da urgência em assegurar uma inserção laboral justa e adequada a indivíduos neurodivergentes, especialmente aqueles com TEA. Avalia-se que, dentro de parâmetros específicos, o teletrabalho pode favorecer a adaptação razoável do ambiente de trabalho, possibilitando a efetivação desse direito humano essencial.

Paralelamente, a Teoria das Capacidades de Martha Nussbaum, apresentada neste artigo sob o enfoque de Meleu e Hummes Thaines (2024), simboliza uma mudança de enfoque acerca da justiça social, privilegiando o que as pessoas podem realizar e se tornar. Os autores dizem que, para Nussbaum, as capacidades fundamentais são aquelas que viabilizam um desenvolvimento integral e uma existência digna. À luz dessa concepção, compreende-se que o teletrabalho, mesmo com as restrições apontadas ao longo deste artigo, constitui um recurso apropriado para garantir a efetivação prática do direito ao trabalho de pessoas com TEA.

REFERÊNCIAS

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. *Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM-5*. 5th ed. Arlington, VA: American Psychiatric Association, 2013.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/de15452.htm. Acesso em: 13 mar. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 mar. 2025.

BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 out. 1989. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm. Acesso em: 13 mar. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 17: Ergonomia**. Brasília, 8 de junho de 1990. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/NR-17-ergonomia>. Acesso em: 13 mar. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 13 mar. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001**. Aprova o Regulamento da Lei nº 10.257, de 10 de julho de 2001, que dispõe sobre o Estatuto da Cidade. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 out. 2001. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm. Acesso em: 13 mar. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos do trabalho realizado à distância ao trabalho realizado no estabelecimento do empregador. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 dez. 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm. Acesso em: 13 mar. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012**. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 dez. 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm. Acesso em: 13 mar. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/L13146.htm. Acesso em: 13 mar. 2025.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150, de 1º de julho de 2015.** Regula os direitos dos trabalhadores domésticos. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2 jul. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em: 13 mar. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a legislação subsequente. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13467.htm. Acesso em: 13 mar. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.861, de 18 de julho de 2019.** Altera a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, para incluir informações específicas sobre pessoas com Transtorno do Espectro Autista nos censos demográficos. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 19 jul. 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13861.htm. Acesso em: 13 mar. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o teletrabalho e sobre o auxílio-alimentação. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 set. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2021-2024/2022/lei/L14442.htm. Acesso em: 13 mar. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.992, de 3 de outubro de 2024.** Altera a Lei nº 13.667, de 17 de maio de 2018, para estabelecer medidas que favoreçam a inserção de pessoas com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 4 out. 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/114992.htm. Acesso em: 13 mar. 2025.

BRIDI, Maria Aparecida. Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Marcio (Orgs.). **A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia.** Brasília: Gráfica e Editora Positiva; Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020. Disponível em: <https://www.economia.unicamp.br/outros-livros/a-devastacao-do-trabalho-a-classe-do-labor-na-crise-da-pandemia>. Acesso em: 24 fev. 2025.

CENTERS FOR DISEASE CONTROL AND PREVENTION. Prevalence of Autism Spectrum Disorder Among Children Aged 8 Years — Autism and Developmental Disabilities Monitoring Network, 2020. **MMWR Morbidity and Mortality Weekly Report**, v. 72, n. 11, p. 1-10, 2023. Disponível em: <https://www.cdc.gov/mmwr/volumes/72/wr/pdfs/mm7211a3-H.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2025.

FRANÇA. **Code du travail.** Paris: Légifrance, 2025. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006072050/>. Acesso em: 13 mar. 2025.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** 16. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: 2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=publicacoes>. Acesso em: 13 mar. 2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MAÑAS, Christian Marcello. A externalização da atividade produtiva: O impacto do teletrabalho na nova ordem socioeconômica. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná, UFPR**, v. 39, n. 0, 2003. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v39i0.1750>. Acesso em: 14 mai. 2022.

MELEU, Marcelino; HUMMES THAINES, Aleteia. O ODS 8 e a Precarização do Trabalho: um estudo sobre a reforma trabalhista e o dano existencial, pelas lentes da teoria das capacidades de Martha Nussbaum. **Revista Jurídica (FURB)**, [S. l.], v. 28, n. 1, 2024. Disponível em: <https://ojsrevista.furb.br/ojs/index.php/juridica/article/view/12051>. Acesso em: 14 mar. 2025.

NUSSBAUM, Martha C. **As capacidades humanas**: a teoria das capacidades e a justiça social. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

PAIVA JÚNIOR, Francisco. Por que o Brasil pode ter 6 milhões de autistas? **Canal Autismo**, 1 ago. 2023. Disponível em: <https://www.canalautismo.com.br/artigos/por-que-o-brasil-pode-ter-6-milhoes-de-autistas/>. Acesso em: 24 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Assembleia Geral da ONU, 10 dez. 1948. Disponível em: <https://www.un.org/pt/about-us/universal-declaration-of-human-rights>. Acesso em: 24 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos**. Assembleia Geral da ONU, 16 dez. 1966a. Disponível em: <https://www.ohchr.org/pt/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>. Acesso em: 24 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Assembleia Geral da ONU, 16 dez. 1966b. Disponível em: <https://www.ohchr.org/pt/professionalinterest/pages/cescr.aspx>. Acesso em: 24 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial**. Assembleia Geral da ONU, 21 dez. 1965. Disponível em: <https://www.ohchr.org/pt/professionalinterest/pages/cerd.aspx>. Acesso em: 24 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**. Assembleia Geral da ONU, 18 dez. 1979. Disponível em: <https://www.ohchr.org/pt/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>. Acesso em: 24 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre os Direitos da Criança**. Assembleia Geral da ONU, 20 nov. 1989. Disponível em: <https://www.ohchr.org/pt/professionalinterest/pages/crc.aspx>. Acesso em: 24 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Nova York, 13 dez. 2006. Disponível em: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem**. 1948. Disponível em: https://www.oas.org/pt/cidh/mandato/basicos/declaracao_americana.asp. Acesso em: 13 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Carta da Organização dos Estados Americanos**. 1948. Disponível em: https://www.oas.org/pt/sla/dil/docs/carta_interamericana.asp. Acesso em: 13 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos — Pacto de San José da Costa Rica**. 1969. Disponível em: https://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/convenção_americana.asp. Acesso em: 13 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Protocolo de San Salvador**. 1988. Disponível em: https://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/protocolo_san_salvador.asp. Acesso em: 13 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Working from home: from invisibility to decent work**. Genebra, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_758743/lang--en/index.htm. Acesso em: 13 mar. 2025.

SEN, Amartya. **As pessoas em primeiro lugar**. Trad. Maria de Lourdes L. Meira. São Paulo: Editora Futura, 2010.

SEN, Amartya; KLICSBERG, José Luis. **Pobreza e desigualdade: um ensaio sobre a capacidade de viver**. São Paulo: Editora Campus, 2010.

SOUZA, E. C. D.; PORTO, R. T. C.; CORREIA, L. C. V. **O teletrabalho na pandemia: diálogos necessários entre Brasil, Chile e Argentina**. Blumenau, SC: Editora Dom Modesto, 2022.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. O teletrabalho na perspectiva da reforma trabalhista brasileira e do direito comparado. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 21-27, fev. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/115874>. Acesso em: 24 fev. 2025.