

**V CONGRESSO NACIONAL DA
FEPODI**

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 – FEPODI

Presidente - Yuri Nathan da Costa Lannes (UNINOVE)

1º vice-presidente: Eudes Vitor Bezerra (PUC-SP)

2º vice-presidente: Marcelo de Mello Vieira (PUC-MG)

Secretário Executivo: Leonardo Raphael de Matos (UNINOVE)

Tesoureiro: Sérgio Braga (PUCSP)

Diretora de Comunicação: Vivian Gregori (USP)

1º Diretora de Políticas Institucionais: Cyntia Farias (PUC-SP)

Diretor de Relações Internacionais: Valter Moura do Carmo (UFSC)

Diretor de Instituições Particulares: Pedro Gomes Andrade (Dom Helder Câmara)

Diretor de Instituições Públicas: Nevitton Souza (UFES)

Diretor de Eventos Acadêmicos: Abimael Ortiz Barros (UNICURITIBA)

Diretora de Pós-Graduação Lato Sensu: Thais Estevão Saconato (UNIVEM)

Vice-Presidente Regional Sul: Glauce Cazassa de Arruda (UNICURITIBA)

Vice-Presidente Regional Sudeste: Jackson Passos (PUCSP)

Vice-Presidente Regional Norte: Almério Augusto Cabral dos Anjos de Castro e Costa (UEA)

Vice-Presidente Regional Nordeste: Osvaldo Resende Neto (UFS)

COLABORADORES:

Ana Claudia Rui Cardia

Ana Cristina Lemos Roque

Daniele de Andrade Rodrigues

Stephanie Detmer di Martin Vienna

Tiago Antunes Rezende

A532

Anais do V Congresso Nacional da FEPODI [Recurso eletrônico on-line] organização FEPODI/ CONPEDI/ UFMS

Coordenadores: Livia Gaigher Bosio Campello; Yuri Nathan da Costa Lannes – Florianópolis: FEPODI, 2017.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-396-2

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

Tema: Ética, Ciência e Cultura Jurídica.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Ética. 3. Ciência. V Congresso Nacional da FEPODI (5. : 2017 : Campo Grande - MS).

CDU: 34



V CONGRESSO NACIONAL DA FEPODI

Apresentação

Apresentamos os Anais do V Congresso Nacional da Federação Nacional dos Pós-Graduandos em Direito, uma publicação que reúne artigos criteriosamente selecionados por avaliadores e apresentados no evento que aconteceu em Campo Grande (MS) nos dias 19 e 20 de abril de 2017, com apoio fundamental do Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD) da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS).

Variadas problemáticas jurídicas foram discutidas durante o evento, com a participação de docentes e discentes de Programas de Pós-Graduação em Direito e áreas afins, representando diversos estados brasileiros. Em seu formato, com espaço para debates no âmbito dos 17 grupos temáticos coordenados por docentes de diversos programas de pós-graduação, o evento buscou estimular a reflexão crítica acerca dos trabalhos apresentados oralmente pelos pesquisadores.

Os Anais que ora apresentamos já podem ser considerados essenciais no rol de publicações dos eventos da FEPODI, pois além de registrar conhecimentos que passarão a nortear novos estudos em âmbito nacional e internacional, revelam avanços significativos em muitos dos temas centrais que são objeto de estudos na área jurídica e afins.

Estamos orgulhosos com a realização do V Congresso da FEPODI e com a possibilidade de oferecer aos pesquisadores de todo o país mais uma publicação científica, que representa o compromisso da FEPODI com o desenvolvimento e a visibilidade da pesquisa e com busca pela qualidade da produção na área do direito.

Campo Grande, outono de 2017.

Profa. Dra. Lívia Gaigher Bósio Campello

Coordenadora do V Congresso da FEPODI

Coordenadora do Programa de Mestrado em Direito da UFMS

Prof. Yuri Nathan da Costa Lannes

Presidente da FEPODI

O TELETRABALHO COMO ALTERNATIVA DE ACESSIBILIDADE AO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA

THE TELEWORK AS AN ALTERNATIVE OF ACCESSIBILITY FOR WORKER WITH DISABILITIES

Larissa de Oliveira Elsner ¹
Goddman Andrade Santos ²

Resumo

O presente estudo tem o intuito de analisar os conceitos de trabalho decente, elaborado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), de pessoa com deficiência e de acessibilidade, conforme diretrizes da Lei nº 13.416/2015, e de teletrabalho. Assim, mediante análise teórica, verifica-se que o teletrabalho é uma alternativa real a fim de proporcionar ao trabalhador com deficiência maiores chances de obtenção de um trabalho decente.

Palavras-chave: Acessibilidade, Pessoa com deficiência, Teletrabalho, Trabalho decente, Inclusão

Abstract/Resumen/Résumé

This study aims to analyze the concepts of decent work, created by the International Labour Organization (ILO), of person with disabilities and accessibility, according the Law 13.416 /2015, and telework. Thus, through theoretical analysis, it appears that the telework is a real alternative for provide greater chances for decent working for person with disabilities.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Accessibility, Person with disabilities, Telework, Decent work, Inclusion

¹ Advogada. Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS. Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul -PUCRS.

² Advogado. Mestrando da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS; Bolsista CAPES; Especialista em Direito Internacional, pela UFRGS; Graduado na Universidade Federal do Mato Grosso – UFMT.

INTRODUÇÃO

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem influenciado os países membros a aderirem as suas normas protetivas aos trabalhadores com deficiência, bem como estimula a criação de legislações nacionais referente a proteção dos direitos desses cidadãos. O Estado brasileiro demonstrou seu comprometimento aos cidadãos com deficiência quando sancionou o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) que contempla a proteção dos direitos fundamentais desses indivíduos, bem como apresenta conceitos essenciais para a aplicação da legislação.

No tocante ao trabalho da pessoa com deficiência, tanto o Estatuto referido, como Convenções da OIT preveem a proteção e garantia, enquanto direito, da inclusão no mercado de trabalho em condições decentes de trabalho. Por conseguinte, o conceito de trabalho decente da OIT, aplicável a todos os trabalhadores, é um requisito essencial na análise das possibilidades de trabalho as pessoas com deficiência, sendo neste caso, a modalidade de teletrabalho plenamente absorvível pelo conceito.

Pretende-se, portanto, compreender como a modalidade de teletrabalho, enquanto opção ao trabalhador com deficiência, pode auxiliá-lo a adquirir um trabalho em condições decentes e que mediante esse labor possa ser incluído no contexto social.

A metodologia do trabalho será de natureza qualitativa, teórica mediante pesquisa bibliográfica desenvolvida a partir das obras dos principais estudiosos acerca do presente tema, tais como, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca e Luciane Cardoso Barzotto.

1. O CONCEITO DE TRABALHO DECENTE (DECENT WORK) DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) apresentou, em 1999, seu conceito de trabalho decente definido como “*aquele desenvolvido em ocupação produtiva, justamente remunerada e que se exerce em condições de liberdade, equidade, seguridade e respeito à dignidade da pessoa humana*” (BARZOTTO, 2007, p.127).

Importante frisar que trabalho decente é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador e não é destinado a qualquer tipo de trabalho, mas sim, àquele que priorize a dignidade do ser humano trabalhador, de acordo com Alain Supiot:

As we know, the decent work concept is not an operative legal concept but rather a guide that the ILO has used since 1999 to shape its action: "the primary goal of the ILO today is to promote opportunities for women and men to obtain decent and productive work, in conditions of freedom, equity, security and human dignity³. (SUPIOT, 2006, p.1)

Consoante, explica Lais Abramo (2010,p.151-171), a noção de trabalho decente integra as dimensões quantitativas e qualitativas do emprego e não se resume a medidas dirigidas à geração de postos de trabalho e ao enfrentamento do desemprego, mas também a superação de formas de trabalho que geram renda suficiente para que os indivíduos e suas famílias superem a situação de pobreza ou se baseiam em atividades inseguras e/ou degradantes. Em síntese, a autora estabelece o seguinte conceito:

Em outras palavras, o conceito de trabalho decente acrescenta, à noção anteriormente consolidada de um emprego de qualidade, as noções de direitos (todas as pessoas que vivem do seu trabalho são sujeitos de direito e não apenas aquelas que estão no setor mais estruturado da economia), proteção social, voz e representação (ABRAMO, 2010, p.151-171).

Em que pese se acredite que a criação e divulgação do conceito de trabalho decente pela OIT trata-se de um diferencial relevante na forma como os países membros passam a avaliar o tipo de trabalho oferecidos aos seus cidadãos, a Organização inseriu a tal conceito maior importância ao transformá-lo em uma meta, que evolui em compasso com as possibilidades das sociedades, um patamar que se desloca conjuntamente com o progresso econômico e social.

A sociedade como um todo, também é um agente responsável e aplicador do conceito de trabalho decente. Portanto, cumpre aos cidadãos, assim como as empresas privadas (que são formadas por cidadãos), a preocupação e o zelo pelos requisitos do trabalho decente, como ressalta Mara Darcanchy:

Destarte, a questão que se ressalta é que a identificação da empresa como ética e socialmente responsável não resulta somente da criação e/ou participação em grandiosos projetos sociais com autopromoção midiática, mas sim, também de ações cotidianas de seus gestores, como a preocupação com o entorno, com a comunidade local onde a empresa está inserida: o tratamento digno concedido aos seus colaboradores através de políticas públicas de contratação do trabalho decente (DARCANCHY, 2012, p.182).

³Tradução dos autores: *Nós sabemos que o conceito de trabalho decente não é um conceito operativo jurídico, mas sim um guia que a OIT tem usado desde 1999 para formar ações: "o principal objetivo da OIT hoje é promover oportunidades para mulheres e homens obterem um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade humana".*

No tocante ao trabalhador com deficiência, entende-se que a regularização e incentivo do teletrabalho caracteriza uma forma de implementação do conceito de trabalho decente, uma vez que permite a este trabalhador a inclusão ao mercado de trabalho eliminando uma das possíveis barreiras a sua adesão, ou seja, a acessibilidade urbana.

2. O CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA E DE ACESSIBILIDADE PREVISTO NA LEI 13.416/2015

A definição do conceito de “pessoa com deficiência” no sistema jurídico brasileiro, em especial na Constituição Federal de 1988, foi inicialmente incumbida de um cunho assistencialista e protetivo, de acordo com FONSECA (2012,p.22), na tentativa de afastar a discriminação e sentimento negativo que as expressões “aleijado” e “inválido” conferiam a esses indivíduos.

Entretanto, a definição utilizada não se mostrou adequada pela semântica de sua estrutura, conforme esclareceu GOLDFARB (2009, p.30), haja vista que a ideia de “portador” sublinhava como característica de portar (carregar, possuir) uma deficiência. A expressão “pessoa com deficiência” foi inserida na legislação brasileira, através da aderência do Brasil a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Resolução n.61/106).

Nesse diapasão, FONSECA (2012, p.23) refere que os elementos de origem da expressão “pessoa com deficiência” estão vinculados a palavra de ordem “*nothing about us without us*”⁴, e seu profundo significado de ruptura com as políticas de cunho tutelar e assistencialista, que impunha às pessoas com deficiência a condição de coadjuvantes em todas as questões que lhes diziam respeito diretamente.

Diante dessa premissa de independência e proteção dos direitos das pessoas com deficiência, a legislação brasileira evolui ainda mais do que havia feito em 2008, quando aderiu e ratificou o disposto na Convenção da ONU supracitada, quando em 07/07/2015 sancionou a Lei nº 13.146 que instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ou Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Compõem o estatuto o total de 127 (cento e vinte e sete) artigos, divididos em títulos e capítulos, abrangendo a proteção de Direitos Fundamentais, como o direito à habilitação e

⁴ Tradução dos autores: “nada a nosso respeito sem a nossa participação”.

reabilitação, à saúde, à educação, à moradia, ao trabalho entre outros, e ainda traz definições de conceitos para fins de aplicação da Lei. De plano, destaca-se o conceito de acessibilidade, previsto no artigo 3º, inciso I do Estatuto:

Art. 3º Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se: I - Acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência não se limita a definir o conceito de acessibilidade, declara-o direito fundamental da pessoa com deficiência, e insere no título III as definições e proteções necessárias a garanti-lo. Assim, a acessibilidade é definida no artigo 53º do Estatuto como “*direito que garante à pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e de participação social*”.

Ao analisar a definição supracitada, entendemos pertinente expor nossa interpretação sobre o conjunto exposto pelo legislador, com a máxima vênia e humildade, todavia por entender que a associação dos conceitos traz maiores reflexões acerca da importância da acessibilidade à pessoa com deficiência. Ora, inicialmente, visualiza-se que além da declaração da acessibilidade enquanto direito, a norma referida salienta a essencialidade de garantir à pessoa com deficiência a concretização em sua vida prática dos princípios da liberdade, a igualdade e a fraternidade.

A associação da tríade da Revolução Francesa aos três direitos referidos pelo artigo 53º do Estatuto da Pessoa com Deficiência justifica-se, ao nosso ver, pelo seguinte raciocínio: “*A acessibilidade é direito que garante à pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida...*”: a) (...) *viver de forma independente*; ou seja, aquele que possui condições de mobilidade e acesso a todos os locais urbanos, sejam públicos ou privados, é livre para ir e vir, e exerce seu direito de liberdade e independência; b) (...) *exercer seus direitos de cidadania*; ora, em uma simples definição do conceito de cidadania, o direito ao voto só será possível à pessoa com deficiência se essa tiver condições de acessibilidade. Logo, o exercício da cidadania promove a igualdade entre os indivíduos; c) (...) *participação social*; ou seja, falar de inclusão social e de reconhecimento da dignidade humana da pessoa com deficiência também é falar de fraternidade, uma vez que o princípio da fraternidade, nas palavras de Gilmar Mendes: “*pode constituir a chave por meio da qual podemos abrir várias*

portas para a solução dos principais problemas hoje vividos pela humanidade em tema de liberdade e igualdade”⁵.

Sendo assim, o intuito de ampliar os direitos previstos no artigo 53º da Lei 13.146/2015 justifica-se pelo fato de demonstrar a importância que a acessibilidade representa às pessoas com deficiência, sendo que sua inexistência prejudica a garantia de direitos vitais aos seres humanos, salienta-se:

A acessibilidade, nesse contexto, é o mecanismo por meio do qual se vão eliminar as desvantagens sociais enfrentadas pelas pessoas com deficiência, pois dela depende a realização dos seus demais direitos. Não é possível falar em direito das pessoas com deficiência à educação, à saúde, à inserção no mercado de trabalho, ou a quaisquer outros direitos, se a sociedade continuar a se organizar de maneira que inviabilize o acesso dessas pessoas a tais direitos, impedindo-as de participar plena e independentemente do convívio social. **A acessibilidade, nesse sentido, é uma pré-condição ao exercício dos demais direitos por parte das pessoas com deficiência. Sem ela não há acesso possível às pessoas com deficiência. Por isso a acessibilidade é tanto um direito em si quanto um direito instrumental aos outros direitos.** (grifei) (BARCELLOS; CAMPANTE,2012,P.117)

Acerca da legislação Internacional, destaca-se a Convenção de nº111, sobre discriminação, e a Recomendação n. 99 ambas da OIT (esta última citada por alguns autores como a primeira propositura a tratar sobre o tema da pessoa com deficiência) que se apresenta de forma mais específica. Incontroverso que tanto a legislação internacional como nacional evoluíram ao ponto de conseguir positivar os direitos fundamentais das pessoas com deficiência a serem protegidos e garantidos.

Contudo, entende-se que somente a legislação existente não é capaz de eliminar os problemas da realidade prática, como a acessibilidade, a discriminação e a inclusão social e no mercado de trabalho, sendo indispensável refletir acerca de ações efetivas que eliminem, ou ao menos amenizem, as barreiras que as pessoas com deficiência enfrentam para gozarem de seus direitos e de uma vida digna.

⁵ Citação presente em artigo disponível na internet sem indicação de data de publicação. http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaartigo/discurso/anexo/munster_port.pdf.

3.O CONCEITO DE TELETRABALHO

O teletrabalho é fenômeno contemporâneo, conforme elucida BUBLITZ (2015, p.79), nascido na segunda metade do século passado, notoriamente com o avanço e difusão das novas tecnologias, facilitadoras e propulsoras da comunicação. Mercê de suas características conceituais e estruturais altamente polêmicas, vê-se debatido e questionado, na medida em que o conceito de trabalho mudou, impulsionado pelas novas modalidades de contratação.

O conceito de teletrabalho foi apresentado inicialmente em 1973, pelo cientista da NASA, Jack Nilles que preocupado com a poluição e com os problemas de transporte, buscou reduzir o deslocamento dos trabalhadores às oficinas, dando origem ao *slogan* “*levar o trabalho ao trabalhador ao invés do trabalhador ao local de trabalho*”, conforme relata SZUPSYNSKI (2012,p.304): “*A primeira conceituação, portanto, foi feita por Jack Nilles, para quem o teletrabalho é qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionados com a atividade laboral por tecnologias da informação*”.

Importante ressaltar que o teletrabalho não se resume ao labor em domicílio, haja vista que as conceituações apresentadas em nenhum momento estabelecem a necessidade de que esse ocorrer na residência do trabalhador, em que pese o trabalho em domicílio também possa ser classificado como teletrabalho, senão vejamos:

Por envolver inúmeras formas de atividade, o teletrabalho não deve ser tratado como uma categoria pura e simples de trabalho em domicílio. A visão de teletrabalho como sinônimo de trabalho em domicílio está ultrapassada. Para a Organização Internacional do Trabalho – OIT, o teletrabalho concilia o uso de técnicas de informação e a telecomunicação com o conceito de flexibilidade do lugar de trabalho, o que não quer dizer trabalho em domicílio, embora este ganhe um novo *status* por requisitar novas qualificações profissionais, modos de organização e conexão com a empresa. (JARDIM,2003, p.49)

Em que pese inexistir regulamentação específica do teletrabalho, no caso do trabalho em domicílio, encontra-se previsão no artigo 6º da CLT, que equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. De acordo com o entendimento de BUBLITZ (2015, p.81), a norma celetista equipara o trabalho realizado em domicílio àquele desenvolvido nas dependências da empresa, uma vez que o trabalho a domicilio consiste na prestação habitual da atividade laboral por parte do trabalhador em seu próprio domicílio, ficando substituído por este o lugar onde o trabalhador realiza tradicionalmente a atividade econômica da empresa.

Cumpramos ressaltar a recente Resolução nº 225/2016 do Conselho Nacional de Justiça que resolve permitir o labor de servidores do judiciário de forma remota, ou seja, o teletrabalho, o que demonstra que os órgãos do judiciário acataram o entendimento de que a modificação do local de trabalho não constitui fator que interfira nos efeitos jurídicos da subordinação, uma vez que este trabalhador terá suas atividades laborais supervisionadas como se estivesse as desenvolvendo no local de trabalho.

4. O TELETRABALHO COMO ALTERNATIVA A ACESSIBILIDADE E FORMA DE APLICAÇÃO DO CONCEITO DE TRABALHO DECENTE AO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA

Nas palavras de MONTAL (2010, p.173), o trabalho trata-se de uma forma de “vínculo invisível” entre o indivíduo e o Estado oriundo do sentimento de pertencimento à mesma categoria jurídica, sentimento de fraternidade que une os integrantes de uma sociedade, sendo que o status profissional estaria carregado de significação social, de sorte que o homem que não está incluído no “mundo do trabalho” ficaria praticamente excluído da sociedade.

No que se refere a inclusão, HONNETH (2006, p.144) analisa sob a perspectiva da teoria do reconhecimento e individualização, sendo que “*o processo de inclusão significa a expansão da inclusão de sujeitos no circuito de membros planos da sociedade*”. E ainda, complementa o autor:

Se a integração social ocorre por meio do estabelecimento de relações de reconhecimento, através das quais (os indivíduos) são confirmados como sujeitos em diferentes aspectos de suas personalidades e, portanto, se tornam membros da sociedade, a qualidade moral desta integração social pode ser aperfeiçoada, aumentando-se as partes “reconhecidas” da personalidade ou da inclusão dos indivíduos; em suma, mediante a individualização ou a inclusão. (HONNETH; FRASER, 2006, p.144)

Portanto, o reconhecimento das capacidades e aptidões das pessoas com deficiência são requisitos indispensáveis para que sejam incluídas na sociedade, conforme destaca os autores Rafael S. Teixeira e Nilson Tadeu R. C. Silva:

A busca de uma identidade da pessoa com deficiência, com intuito de proteção e efetivação de seus direitos de personalidade, passa pelo seu reconhecimento social. Somente após ser reconhecido como verdadeiro sujeito de direitos e deveres e portador de uma identidade humana própria, pela sociedade, poder-se-á almejar uma concreta promoção do seu sujeito. Como assevera Roberto

Oliveira Weber, citando os ensinamentos de Charles Taylor, a identidade do indivíduo forma-se à medida que se relaciona com o mundo ao seu redor. (TEIXEIRA; SILVA, 2012, p.493)

O trabalho, assim, constitui elemento de inclusão social uma vez que proporciona o reconhecimento múltiplo entre os indivíduos, bem como o sentimento de pertencimento a um mesmo grupo, e especialmente no caso das pessoas com deficiência, constitui instrumento importante para o bom desenvolvimento das relações interpessoais, o que culminará na formação de suas identidades, ou seja, na promoção dos seus direitos personalíssimos.

Em que pese seja de conhecimento notório a importância do trabalho às pessoas com deficiência, esses trabalhadores enfrentam dificuldades adicionais que os demais cidadãos para que possam ser incluídos no mercado de trabalho, em especial aqui tratado, a acessibilidade. Ainda que a acessibilidade seja um direito garantido à pessoa com deficiência, entende-se que a possibilidade de existirem novas modalidades de trabalho como alternativas provêm um resultado mais rápido e efetivo a vida desses cidadãos.

Sendo assim, a modalidade de teletrabalho, em especial realizada no domicílio do trabalhador, sendo o empregador responsável por toda a manutenção e adaptação das tecnologias necessárias ao labor, bem como por fiscalizar e acompanhar o trabalho do teletrabalhador, constitui uma possibilidade de inclusão social mediante o trabalho.

Frisa-se que esta não se trata de uma hipótese utópico, haja vista que o próprio Conselho Nacional de Justiça já está aplicando tal modalidade de trabalho desde 15 de junho de 2016, sendo uma alternativa real tanto aos trabalhadores com deficiência, a facilitar a inclusão no mercado de trabalho, como exposto:

Como os deficientes físicos geralmente encontram dificuldades para se deslocarem, o teletrabalho surge como uma real oportunidade de serem produtivos. Quase sempre por sua mobilidade reduzida, a interação social para o deficiente é sempre problemática. Uma forte barreira encontra-se no plano arquitetônico e nos meios de transporte, cidades inteiras não foram projetadas para atender essas pessoas. (...) posto isso, verifica-se que o teletrabalho é a forma ideal para as pessoas portadoras de necessidades especiais obterem vaga no mercado de trabalho sem que precisem transpor diariamente tantas barreiras arquitetônicas e geográficas para conseguirem chegar ao local de trabalho, pois teletrabalho não depende de local. (DARCANCHY, 2007, p.72).

Cumprido salientar que a hipótese aceitável seria um teletrabalho que comporta todos os requisitos de um trabalho decente de acordo com as diretrizes da OIT, ou seja, uma

ocupação produtiva, justamente remunerada, exercida em condições de liberdade, equidade, seguridade e respeito à dignidade da pessoa humana.

Destarte, o trabalho decente além de proteger os direitos dos trabalhadores, através de um emprego produtivo é elemento-chave para alcançar uma globalização justa e redução da pobreza. Logo, os fatores econômicos também são positivos na implementação do teletrabalho, como por exemplo, a diminuição de despesas de transporte, vestuário, aumento da produtividade.

Não obstante, cumpre salientar que o objetivo primordial é a implementação de obras públicas e privadas, bem como investimentos em tecnologia que permitam a todos às pessoas com deficiência que seu direito de acessibilidade seja garantido. Entretanto, entende-se que se a acessibilidade é uma das principais barreiras para o ingresso dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho, ainda que como uma alternativa provisória, o teletrabalho ao menos proporciona a chance da garantia do emprego.

Por fim, mais uma vez frisa-se que a alternativa apresentada, ou seja, o teletrabalho ao trabalhador com deficiência trata-se de uma possibilidade, de cunho imediato, a fim de promover maiores facilidades ao ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, diante da eliminação da barreira da acessibilidade. Ademais, conforme observado, o teletrabalho possui características compatíveis ao conceito de trabalho decente, sendo possível a aplicação de seus pilares estipulados pela OIT ao trabalhador com deficiência mediante essa modalidade de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalhador com deficiência compõe um grupo social do qual a legislação, tanto internacional como nacional, busca garantir a proteção de seus direitos fundamentais, sendo que o direito ao trabalho se inclui nesse rol de proteções. O direito ao trabalho, previsto no artigo 6º da Constituição Federal de 1988, é um direito social protegido a todos os trabalhadores no território brasileiro que, apesar de sua importância inquestionável a todos os cidadãos, seja pela necessidade de subsistência, seja pelo reconhecimento social, não está a fácil disposição dos cidadãos com deficiência.

Entre as barreiras enfrentadas pelos trabalhadores com deficiência inserirem-se no mercado de trabalho, salienta-se a acessibilidade, em sua conceituação mais ampla, envolvendo não só as barreiras arquitetônicas como as tecnológicas também. A acessibilidade é um direito da pessoa com deficiência previsto na Lei nº 13.416/2015, de

natureza instrumental, uma vez que mediante a sua garantia é possível o gozo de outros direitos fundamentais desses indivíduos.

Diante de incontroversa relevância, necessário a análise das possibilidades reais existentes para que a ausência da acessibilidade, em sua hipótese ideal, não seja uma barreira a impedir a obtenção de trabalho a esses cidadãos. Sendo assim, o teletrabalho como modalidade contemporânea de trabalho, torna-se uma possibilidade a eliminação da barreira da acessibilidade, ou melhor, da falta de acessibilidade, haja vista que o teletrabalho não está relacionado a um ambiente fixo de labor, sendo possível que a pessoa tampouco se desloque de sua residência para laborar.

Portanto, um trabalho que preencha os requisitos do conceito de trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sendo possibilitado ao teletrabalhador com deficiência a ausência de deslocamento, torna-se uma alternativa real a ausência de acessibilidade urbana, por exemplo. Entende-se, assim, necessário refletirmos acerca das possibilidades reais para vencermos as diversas barreiras que impedem os trabalhadores com deficiência ingressarem no meio laboral, ainda que essas alternativas sejam temporárias, serão mais significantes do que o simples esquecimento desses trabalhadores e consequente exclusão social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Laís. **Trabalho Decente: o itinerário de uma proposta**. Bahia análise & Dados, Salvador, v.20, n 2/3, p.151-171, jul/set.2010. Disponível em: http://antigo.safiteba.org.br/documentos/artigo_trabalho_decente.pdf

BARCELLOS, Ana Paula de. CAMPANTE, Renata Ramos. A acessibilidade como instrumento de promoção de direitos fundamentais. p.177. In: FERRAZ, Carolina Valença (coord.). **Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm.

BUBLITZ, Michelle Dias. **Pessoa com Deficiência e Teletrabalho: um olhar sob o viés da inclusão social: reflexões à luz do valor social do trabalho e da fraternidade**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015.

DARCANCHY, Mara Vidigal. **O “Decent Work” na Globalização Socialmente Inclusiva do Direito Internacional do Trabalho**. Revista Jurídica, 2012. V.2, n.29. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/519>.

_____. **Responsabilidade social nas relações laborais: homenagem ao professor Amauri Mascaro Nascimento**. São Paulo: LTr.2007.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. “O Novo conceito constitucional de pessoa com deficiência: um ato de coragem” in **Manual dos direitos da pessoa com deficiência**. Coord. Carolina Falência Ferraz. São Paulo: Saraiva,2012.

GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2009.

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

HONNETH, Axel & FRASER, Nancy. Resistenciación o reconocimiento: um debate político-filológico. Madrid:EdicionesMorata, 2006. P.144. apud.: BRAGA, Mariana M. S., SCHUMACHER, Aluisio A. **Direito e inclusão da pessoa com deficiência: uma análise orientada pela Teoria do Reconhecimento Social de Axel Honneth**. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922013000200010.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. O teletrabalho e suas atuais modalidades. São Paulo: LTr,2003. CLT. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm .

MENDES, Gilmar. A Jurisdição constitucional no Brasil e seu significado para a liberdade e a igualdade. Disponível em: http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaartigo/discursos/anexo/munster_port.pdf.

MOLTAL, Zélia Maria Cardoso. O trabalho como Direito Humano da Pessoa com Deficiência. In: PIOVESAN,Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. Direitos Humanos e Direito do Trabalho. 2010: São Paulo: Editora Atlas AS/SP.

SILVA, Nilson Tadeu R. C., TEIXEIRA, Rafael S. Do reconhecimento do indivíduo com deficiência através do trabalho. Revista Jurídica Cesumar-Mestrado,v.12,n.2, jul/dez, 2012. p.493. Disponível em: <http://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/2503>.

SOMAVIA, Juan. Trabajo Decente. Memorial da 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho da OIT. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

SUPIOT, Alain. Social Protection and Decent Work: new prospects for international labor Standards: conclusion: the outlines of a framework agreement on the extension of social protection. Comparative Labor Law & Policy Journal; 2006. Pg 1. Disponível em: <http://academic.lexisnexis.nl/>.

SZUPSKYNSKI, Vanessa Del Rio. A relação de emprego dos teletrabalhadores docentes. p.304. In: **TEMAS DE DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO**.v.I.Relação de emprego, estudos em homenagem a Paulo OrvalParticheli Rodrigues. Org. OLIVEIRA, Cinthia Machado de. Porto Alegre: Verbo Jurídico,2012.

VALENTIM, João Hilário. Teletrabalho e relações de trabalho. Revista do Ministério Público do Trabalho, Brasília. Nº19, mar/2000. p.59-60. Disponível em: <http://www.anpt.org.br/site/download/revista-mpt-19.pdf>.