

**XII ENCONTRO INTERNACIONAL DO
CONPEDI BUENOS AIRES –
ARGENTINA**

**DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS
DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE
DO TRABALHO II**

CAIO AUGUSTO SOUZA LARA

JOSÉ CLAUDIO MONTEIRO DE BRITO FILHO

FRANCINE CANSI

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

Diretoria - CONPEDI

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

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

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

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

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

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

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

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

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

Comunicação:

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

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

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

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

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

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

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

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

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigner Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

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

E27

Direito do Trabalho e Eficácia dos direitos fundamentais no Meio Ambiente do Trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Caio Augusto Souza Lara; Francine Cansi; José Claudio Monteiro de Brito Filho. – Florianópolis: CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-768-7

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

Tema: Derecho, Democracia, Desarrollo y Integración

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do Trabalho. 3. Eficácia dos direitos fundamentais. XII Encontro Internacional do CONPEDI Buenos Aires – Argentina (2: 2023 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI BUENOS AIRES – ARGENTINA

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Os artigos contidos nesta publicação foram apresentados no Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Eficácia dos Direitos Fundamentais no Meio Ambiente do Trabalho II durante o XII Encontro Internacional do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito - CONPEDI, realizado nos dias 11 a 14 de outubro de 2023, sob o tema geral “Derecho, democracia, desarrollo y integración”. O evento foi promovido por esta sociedade científica do Direito em coorganização com a Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires com o apoio do Programa de Pós-graduação em Direito e Políticas Públicas da Universidade Federal de Goiás. Trata-se de mais uma exitosa experiência de encontro internacional do CONPEDI na América do Sul em mais de três décadas de existência.

A apresentação dos trabalhos abriu caminho para uma importante discussão, em que os pesquisadores do Direito puderam interagir em torno de questões teóricas e práticas, levando-se em consideração a temática central grupo. Essa temática traz consigo os desafios que as diversas linhas de pesquisa jurídica enfrentam no tocante ao estudo dos referenciais teóricos do Direito do Trabalho e sua relação com a eficácia dos Direitos Fundamentais no meio ambiente do trabalho.

Os temas abordados vão desde os novos desafios neste campo ligados à tecnologia, bem como temas clássicos da área. Teletrabalho, escravidão digital, racismo estrutural e relações de emprego, inteligência artificial e até a exploração do trabalho feminino na indústria “fast fashion”, dentre outros instigantes temas, foram abordados.

Na coletânea que agora vem a público, encontram-se os resultados de pesquisas desenvolvidas em diversos Programas de Pós-graduação em Direito, nos níveis de Mestrado e Doutorado, com artigos rigorosamente selecionados, por meio de dupla avaliação cega por pares (double blind peer review). Dessa forma, todos os artigos ora publicados guardam sintonia direta com este Grupo de Trabalho.

Agradecemos a todos os pesquisadores pela sua inestimável colaboração e desejamos uma ótima e proveitosa leitura!

Caio Augusto Souza Lara

José Claudio Monteiro de Brito Filho

Francine Cansi

**A ADOÇÃO DO TELETRABALHO COMO MECANISMO FACILITADOR DA
INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**
**THE ADOPTION OF TELEWORKING AS A MECHANISM TO FACILITATE OF
PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE LABOR MARKET**

Patrícia Garcia dos Santos ¹
Pietra Ferreira Levenson Rodrigues

Resumo

O debate sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é necessário para promover a igualdade de oportunidades e a valorização das habilidades e potencialidades desses cidadãos, em prol de assegurar não somente a equidade social, mas também o cumprimento dos princípios constitucionais. Na seara trabalhista, é importante frisar os avanços trazidos pela tecnologia, sendo um deles o teletrabalho e seu potencial mecanismo de inclusão desses indivíduos no ambiente de trabalho. Em vista disso, o presente trabalho se propõe analisar esse cenário inovador, eis que nunca foi implementado, de modo tão assíduo, o uso das tecnologias como ferramenta laboral antes no Brasil, o que a torna única e excepcional sua funcionalidade. Em consonância, a partir do estudo da doutrina contemporânea e da legislação, busca-se identificar se as pessoas com deficiência estão realmente incluídas nas atividades laborais. E, após a análise da indagação, pretende-se discorrer sobre como o teletrabalho e sua regulamentação legislativa podem possibilitar a instauração de um ambiente mais confortável e acessível para as pessoas com deficiência. Ante ao exposto, a importância do tema está fundada na relevância social e no ineditismo trazidos, tendo em vista sua originalidade e inovação, bem como o seu potencial para criar novas oportunidades e perspectivas de emprego inclusivo que antes eram limitadas pelas barreiras físicas e geográficas, o que pode ajudá-los a desenvolver suas habilidades e contribuir para o desenvolvimento social e econômico do país.

Palavras-chave: Acessibilidade, Mercado de trabalho, Teletrabalho, Pessoas com deficiência, Diversidade

Abstract/Resumen/Résumé

The debate about the inclusion of people with disabilities in the labor market is necessary to promote equal opportunities and the recognition of their skills and potentials, in order to ensure not only social equity but also the fulfillment of constitutional principles. In the field of labor, it is important to highlight the advancements brought by technology, one of them being telework and its potential as a mechanism for including individuals with disabilities in the workplace. In light of this, the present study aims to analyze this innovative scenario, as it has never been implemented before in Brazil, which makes its functionality unique and

¹ Doutora pelo PPGSD/UFF e Professora Adjunta da Faculdade Nacional de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro e do Ibmec - Rio de Janeiro

exceptional. In line with this, based on the study of contemporary doctrine and legislation, the goal is to identify if people with disabilities are truly included in work activities. And, after analyzing this question, the intention is to discuss how telework and its legislative regulation can enable the establishment of a more comfortable and accessible environment for people with disabilities. Considering the above, the importance of this topic is based on its social relevance and novelty, given its originality and innovation, as well as its potential to create new opportunities and perspectives for inclusive employment that were previously limited by physical and geographical barriers. This can help them develop their skills and contribute to the social and economic development of the country.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Accessibility, Labor market, Telework, People with disabilities, Diversity

Introdução

Esse artigo pretende explorar a adoção do teletrabalho como mecanismo facilitador à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Em primeiro momento, considera-se relevante mencionar que a Constituição Federal de 1988 estabeleceu a igualdade de direitos como um princípio fundamental da República Federativa do Brasil, garantindo a todos os cidadãos o direito ao trabalho e à igualdade de oportunidades. No entanto, mesmo após décadas de luta por direitos iguais, as pessoas com deficiência ainda enfrentam barreiras para acesso ao mercado de trabalho.

Desse modo, o presente estudo se debruça sobre os impedimentos sociais que limitam a participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e tem em vista refletir sobre a possibilidade de medidas que promovam a inclusão social, sendo uma delas, o teletrabalho como ferramenta de acessibilidade.

Nesse viés, diante do avanço tecnológico, advindo da possibilidade do exercício do teletrabalho, é necessária a criação de regulamentações legais para a proteção desses indivíduos. Isso porque, a problemática reside no fato de que a adoção do teletrabalho, embora possa trazer muitos benefícios para a inclusão de pessoas com deficiência, também pode apresentar desafios e dificuldades, tanto para as próprias pessoas com deficiência quanto para as empresas que adotam esse modelo de trabalho.

Para analisar essa problemática, é importante fazer uma revisão de literatura que aborde o tema sob diferentes perspectivas. Nesse sentido, é possível recorrer a artigos contemporâneos publicados em revistas acadêmicas, bem como as leis infraconstitucionais que tratam da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Além disso, o teletrabalho tem se mostrado um possível auxiliador no processo de inclusão de pessoas com deficiência. Por meio do teletrabalho, as pessoas com deficiência podem trabalhar em casa ou em outro ambiente remoto, reduzindo as barreiras físicas e sociais que muitas vezes impedem a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho tradicional.

Com essa análise, espera-se contribuir para a discussão e promoção de políticas públicas que garantam a igualdade de oportunidades e a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

No que tange à metodologia empregada neste trabalho adota-se a análise do Estatuto da Pessoa com Deficiência, bem como a pesquisa de artigos especializados sobre o tema.

Para tanto, será realizada uma pesquisa bibliográfica e legislativa que verse sobre direito das pessoas com deficiência, acessibilidade, direito fundamental e constitucional, a fim de identificar a possibilidade do teletrabalho ser uma ferramenta de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tanto através do estudo da CRFB/88 e Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quanto da legislação infraconstitucional tangente às Leis de Cotas.

A temática em questão será embasada por meio de publicações atuais e a normatização em vigor, visando examinar a sua importância na elaboração do raciocínio jurídico.

Diante desse contexto, o objetivo do presente estudo é identificar e analisar a problemática acerca da desigualdade de oportunidades de pessoas com deficiência frente ao mercado de trabalho, bem como avaliar o potencial do teletrabalho como um possível auxiliar no processo de inclusão dessas pessoas.

1. Mercado de trabalho para pessoas deficientes

Em análise primeira, cabe mencionar a definição de deficiente que se trata de um tema bastante extenso, não se restringe apenas a limitações físicas ou mentais extremas.

Nesse sentido, define o dicionário da língua portuguesa deficiente todo aquele que:

No adjetivo é insuficiente; que possui ou expressa algum tipo de deficiência, falta, erro ou falha. No substantivo pejorativo, quem possui algum tipo de deficiência, funcionamento ausente ou insuficiente de um órgão. Pessoa cujas faculdades físicas ou intelectuais são diminuídas em comparação ao seu funcionamento esperado;²

² DEFICIENTE. Dicio Dicionário Online de Português. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/deficiencia/>. Acesso em 19. Jun de 2023.

Dessa forma, a pessoa com deficiência é aquela que possui algum impedimento de desenvolver plenamente suas faculdades físicas ou intelectuais em comparação ao seu esperado, confere-se abaixo o entendimento do autor Luiz Alberto David³ sobre a temática:

O que define a pessoa portadora de deficiência não é falta de um membro nem a visão ou audição reduzidas. O que caracteriza a pessoa portadora de deficiência é a dificuldade de se relacionar, de se integrar na sociedade. O grau de dificuldade para a integração social é que definirá quem é ou não portador de deficiência;⁴

No campo da proteção legal, há o Decreto-Lei 3.298/1999, que garante a integração de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, como garantido no artigo 34:

Art. 34. É finalidade primordial da política de emprego a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido. Parágrafo único. Nos casos de deficiência grave ou severa, o cumprimento do disposto no caput deste artigo poderá ser efetivado mediante a contratação das cooperativas sociais de que trata a Lei no 9.867, de 10 de novembro de 1999. (BRASIL, 1999, on-line)

Paralelamente, a Convenção 159 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que foi ratificada por meio do Decreto nº 129/1991, em seu primeiro artigo, estabeleceu a definição de *indivíduo com deficiência* no âmbito do trabalho:

Todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.

Nessa perspectiva, por meio da definição de deficiente e da viabilidade do exercício do direito ao trabalho, através do supramencionado artigo 34 do Decreto-Lei 3.298/1999, é dever do Estado garantir a promoção do acesso ao emprego, por meio

³ ARAUJO, Luiz Alberto David. A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 1997.

Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/8708>. Acesso em 19. Jun de 2023.

⁴ Idem.

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I — até 200 empregados2%;
- II — de 201 a 500.....3%;
- III — de 501 a 1.000.....4%;
- IV — de 1.001 em diante.....5%.

Diante disso, menciona-se as três categorias para aplicação do sistema de cotas, sendo elas: a) cota-contribuição; b) cota-terceirização; e c) cotas-puras, conforme bem definido pelo estudioso Mestre Matheus Ferreira Bezerra⁹, que entendeda seguinte forma:

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

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

Cota-pura: visa à inserção do deficiente no mercado de trabalho pela contratação direta de uma empresa que possua um determinado número de empregados. Esta é a adotada pelo Brasil, através do art. 93 da Lei 8.213/91 e pelo art. 366 do Dec. 3.298/99 [...].¹⁰

⁹ BEZERRA, Matheus Ferreira. Acessibilidade ao trabalho: a inserção do deficiente no mercado de trabalho. Revista de Direito do Trabalho disponível em: https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/6652/1/101421_Gislane.pdf. Acesso em 19. Jun de 2023

¹⁰ BEZERRA, Matheus Ferreira. Acessibilidade ao trabalho: a inserção do deficiente no mercado de trabalho. Revista de Direito do Trabalho disponível em: https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/6652/1/101421_Gislane.pdf. Acesso em: 19 jun. de 2023.

Em vista disso, o sistema de cotas no Brasil serviu para instrumentalizar a inclusão social das pessoas com deficiência, diante disso autora Maria Luiza Coutinho alude que:

Essa proteção legal, traduzida em tratamento desigual, funda-se no princípio da igualdade, e se acha perfeitamente justificada pela dificuldade de integração social apresentada pela pessoa deficiente, constituindo-se em instrumento de combate à discriminação e promoção da igualdade de oportunidades. Assim, a fixação de percentuais obrigatórios de cargos e empregos públicos e privados, por meio do sistema de quotas, visa tutelar a pessoa deficiente, compensando desigualdades e criando um estado, ainda que artificial, de igualdade de oportunidades.¹¹

Assim, apesar da existência da legislação de reserva de vagas estabelecida em 1991, as pessoas com deficiência enfrentam obstáculos para ingressar no mercado de trabalho, isso porque, vislumbra-se que a medida apenas incluiu o indivíduo portador de deficiência no âmbito laboral, porém não garantiu uma inclusão verdadeira, devido à ausência de acessibilidade e à presença de obstáculos nas áreas urbanas, nas estruturas arquitetônicas, nas comunicações, nas informações e nas atitudes.

1.2 Barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência para acessar o mercado de trabalho tradicional

De acordo com informações obtidas no Censo, aproximadamente 23,9% da população apresenta alguma forma de deficiência. Dentro dessa parcela, é importante ressaltar que existem cerca de 9 milhões de indivíduos em idade ativa. No entanto, apenas 11,1% deles estão empregados em alguma forma de ocupação remunerada, sendo que somente 2,2% possuem vínculo empregatício formal, conforme dados do IBGE, em 2010.¹²

Nesse sentido, existem diversos motivos apontados como razões para esses dados referentes às pessoas portadoras de deficiência (PPD) no mercado de trabalho, sendo comumente citados a falta de instrução, a falta de comprometimento desses

¹¹ COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. Discriminação na relação de trabalho: uma afronta ao princípio da igualdade. 1 ed. Rio de Janeiro: AIDE, 2003. p.94

¹² <https://inclusao.enap.gov.br/wp-content/uploads/2018/05/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido-original-eleitoral.pdf>

indivíduos com suas ocupações e questões relacionadas à assiduidade. No entanto, a veracidade dessas alegações não reflete adequadamente a situação atual, onde pessoas altamente capacitadas enfrentam significativas dificuldades ao buscar inserção no mercado de trabalho devido à presença de alguma deficiência. (BORGES e LONGEN, 2019)

O ambiente de trabalho para pessoas portadoras de deficiência possui alguns pontos negativos que impedem a plena inserção desses indivíduos nas empresas brasileiras. Convém destacar, primeiramente, que a desvalorização profissional é respaldada pelo preconceito de que a pessoa com deficiência é incapaz ou limitada. (RODRIGUES e PEREIRA, 2021)

Segundo o relato extraído junto a trabalhadores com deficiência auditiva ou física, em uma empresa multinacional de grande porte, do setor de energia, localizada em cidade do interior do Vale do Paraíba Paulista, demonstra-se que o preconceito por parte dos empregadores leva à contratação desses trabalhadores para ocuparem cargos operacionais. (LEÃO E SILVA, 2012)

A pesquisa de Leão e Silva (2012) junto aos trabalhadores demonstrou que a vivência monótona dos trabalhadores, os leva a um desgaste psíquico que denota sentimento de frustração, onde foi possível identificar no discurso dos entrevistados um dualismo, onde por um lado tinha um amor à profissão e, por outro, um cansaço devido às repetições que a mesma exige.

Além disso, as oportunidades de emprego estão cada vez mais exigentes em relação aos requisitos de preenchimento de vagas. (RODRIGUES e PEREIRA, 2021)

Quando combinadas com a discriminação em relação à habilidade de aprendizagem desse grupo populacional, resultam na orientação dos empregadores para que as pessoas com deficiência desempenhem tarefas simples e repetitivas (COELHO; SAMPAIO; MANCINI, 2014).

Diante dessa situação, as organizações decidem empregar indivíduos cujas limitações não exigem modificações nos ambientes de trabalho, restringindo, assim, as oportunidades disponíveis para as pessoas com deficiência.

Para além da tarefa árdua de promover a conscientização acerca da relevância da inserção de indivíduos com deficiências no âmbito profissional, é imprescindível transpor um conjunto de obstáculos, os quais demandam um levantamento minucioso da acessibilidade da organização e uma identificação das adaptações requeridas para

garantir o acesso e as condições de trabalho adequadas às pessoas com deficiência.

(RODRIGUES e PEREIRA, 2021)

Nesse sentido, a deficiência ocasiona sob o indivíduo a percepção de invisibilidade e de incapacidade que geram a criação de rótulos em uma sociedade que, embora ativa no combate ao preconceito, ainda lida com dificuldades de convivência com a diversidade.

No caso do jovem com deficiência, a invisibilidade, as crenças, os rótulos estão presentes em suas vidas desde cedo e provocam impacto em sua forma de ser e viver que vão comprometer ainda mais suas chances na vida. Shimono (2008) em sua obra reflete sobre a limitada formação educacional e a ausência de capacitação profissional das pessoas com deficiência (PPD) são apontadas como um obstáculo a ser enfrentado, porém, também são narradas histórias de sucesso de (PPD) que alcançaram o seu espaço por meio de investimento na educação e no aprimoramento profissional.

Nesse sentido, desde a infância até a juventude, os deficientes encontram barreiras na escola regular que não oferecem suporte adequado para as suas necessidades especiais. Em vista disso, não conseguem desenvolver todas as suas potencialidades até chegar à vida adulta e, posteriormente, ao mercado de trabalho.

A limitação ocasionada pela deficiência resulta em restrição de determinadas habilidades, o que acarreta desvantagens para a inserção no mercado de trabalho, visto que este ambiente é, frequentemente, altamente competitivo, requerendo níveis cada vez mais elevados de formação educacional, busca por ganhos em eficiência e apresenta pouca adaptação às particularidades da pessoa com deficiência. (NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015).

Nesse viés, cumpre ressaltar que o ambiente da empresa deve ser repensado para a inclusão, conforme diretrizes estabelecidas pela Norma Técnica Brasileira (NBR 9050) para a acessibilidade a edificações, mobiliários, espaços e equipamentos urbanos.

Acessibilidade: possibilidade e condição de alcance, percepção e entendimento para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privado de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida (NBR 9050, 2015).

Quando não são realizadas as devidas adaptações, tais indivíduos não conseguem alcançar autonomia, independência e exibir plenamente suas potencialidades e habilidades. Como resultado, não conseguem desempenhar suas funções de forma produtiva e em igualdade de oportunidades em relação aos demais (NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015).

Após a obrigatoriedade legal de contratar indivíduos com deficiência, as organizações começaram a demonstrar maior interesse em sua contratação e em como administrar suas atividades laborais.

A principal dificuldade na contratação reside no preconceito de alguns empregadores, que acreditam que as pessoas com deficiência são incapazes de desempenhar funções além das tarefas mecânicas, repetitivas e manuais. Além disso, os empregadores argumentam a escassez de profissionais qualificados.

Nesse sentido, Laraia (2009, p.136) relata que:

[...]Os obstáculos encontrados pela pessoa com deficiência, por sua vez estão nas barreiras: arquitetônicas, sejam as barreiras ambientais físicas em todos os recintos internos e externos dos prédios público e privados, sejam deslocamento e acesso aos transportes coletivos; comunicacionais, na dificuldade de se ter acesso universal às informações através da linguagem de sinais, escrita em Braille, etc.; metodológicas, nas técnicas de estudo, aprendizagem, etc.; instrumentais, pela dificuldade de acesso aos utensílios para estudo, atividades da vida diária, etc.; programáticas, nas políticas públicas de inclusão social; e atitudinais, devidas à pouca sensibilização da sociedade em conviver com a diversidade humana.

Segundo o Relatório Mundial Sobre Deficiência¹³, muitas das adaptações de acessibilidade são simples e têm custo inexistente, ou muito baixo. Em igual sentido, o Instituto Ethos estima que o acréscimo de custo para construir, segundo parâmetros de acessibilidade, seja de menos de 5%, promover um ambiente livre de barreiras para as PcDs, sejam elas físicas, atitudinais, de informação, ou de acesso, a empresa oportuniza uma condição de trabalho mais funcional e segura ao colaborador, favorecendo ainda, sua permanência na instituição. (ETHOS, 2002)

Ademais, um ambiente integrado e acessível é favorável não somente para as pessoas com deficiência, mas também para todos aqueles que compartilham destes espaços. Através da concepção de espaços que sigam os parâmetros do desenho universal, se estão favorecendo a usabilidade de pessoas de baixa estatura, obesos,

¹³ https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44575/9788564047020_por.pdf

gestantes, idosos, entre outros diversos padrões que podem compor os usuários de um espaço de trabalho. (BORGES e LONGEN, 2019)

Todavia, convém destacar que somente adequações realizadas nos aspectos físicos e estruturais do ambiente não são suficientes para a integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Conforme o estudo de Laraia (p.142, 2009), as mudanças devem ser estruturais, seguidas de políticas internas da empresa, destacando a importância de oferecer programas de capacitação e treinamentos adequados, que ajudem as pessoas com deficiência a adquirir as habilidades necessárias para competir no mercado de trabalho e alcançar o sucesso profissional, segundo dita abaixo:

Através de políticas públicas de acessibilidade arquitetônica, comunicacional, metodológica e instrumental, para que o caminho da inclusão social no ambiente de trabalho seja percorrido satisfatoriamente: é preciso introduzir uma política interna de eliminação das barreiras atitudinais. A política interna de eliminação das barreiras atitudinais utilizada pelas empresas poderá ser implementada por programas e práticas de sensibilização e de conscientização dos demais funcionários e da convivência com a diversidade humana no ambiente de trabalho.

Nessa situação, é fundamental o comprometimento sólido da gestão das organizações com a erradicação de atitudes preconceituosas, intervindo em todos os níveis hierárquicos, acompanhando a adaptação e, sobretudo, demonstrando e exigindo respeito em relação aos novos funcionários. Essas posturas, provenientes das instâncias superiores, refletem a determinação de tornar toda a empresa inclusiva.

2. Teletrabalho

A globalização constitui um acontecimento de caráter social, político e econômico que ocasionou um significativo efeito nas interações laborais. Enquanto por um lado promoveu uma intensificação da economia em comunidades regionais devido às atividades internacionais, por outro lado, impulsionou a busca por novas formas de relações de trabalho por parte dos empregadores.

O acordo de trabalho remoto tem como objetivo oferecer uma opção de emprego para os indivíduos com deficiência, tornando-se um importante instrumento no processo de inclusão social e laboral.

A competitividade global gerou a demanda por investimentos em tecnologia visando aumentar a produção e reduzir custos, por meio da terceirização de atividades

auxiliares e especializadas, da utilização de cooperativas, da implementação de sistemas de remuneração variável, como bonificações e metas, da redução da equipe de funcionários para o mínimo necessário, da flexibilização dos sistemas de produção com descentralização das atividades empresariais, da migração para pequenas empresas ou mesmo empresas informais, do aumento da automação e do estímulo à multifuncionalidade dos colaboradores contratados.

Assim, o contrato de teletrabalho, como instituto jurídico pode providenciar a prestação laboral à distância, corroboraria ao ideal moderno de trabalho decente, acaso implementado como ferramenta à consecução da inclusão. (NASCIMENTO E MEDEIROS, 2022)

Todas as formas de teletrabalho partilham a característica de flexibilizar os ambientes laborais e, frequentemente, o tempo dedicado a eles, substituindo a necessidade de deslocamento do trabalhador até a localidade demandante pelo uso de ferramentas de comunicação e informação remotas.

Assim, existe uma conexão íntima entre o surgimento do teletrabalho e a destacada flexibilidade exigida por sua estrutura e necessária para assegurar competitividade. (ROSENFELD E ALVES, 2011)

A flexibilidade, do ponto de vista do empregador, manifesta-se por meio de: flexibilidade de horários; capacidade de desempenhar múltiplas funções; ajuste do número de colaboradores conforme a demanda; e diversas modalidades contratuais — terceirização, meio período, contratos temporários e trabalho em casa. O teletrabalho representa uma dessas alternativas. (ROSENFELD E ALVES, 2011)

É importante destacar que o trabalho realizado por meio da modalidade descrita não tem o poder de eliminar a relação de subordinação que é presente e essencial nos contratos de trabalho, pois mantém a mesma validade da relação presencial como comando do empregador/supervisor (STUMER; FINCATO, 2020, p. 345).

No campo da legislação brasileira, considerando o contexto de incerteza jurídica que surgiu após a retomada gradual das atividades econômicas após o período crítico da Pandemia de Covid-19, juntamente com todas as transformações nas relações de trabalho resultantes do contexto, entrou em vigor a Lei 14.442/2022.

Essa legislação traz aspectos de extrema importância para os trabalhadores e empregadores no Brasil, no que diz respeito à regulamentação do trabalho realizado com o auxílio de tecnologia (como internet, laptop, celular, softwares de computador etc.) e executado, total ou parcialmente, fora do local principal ou filial do empregador.

Em primeira análise, é importante destacar que no mercado de trabalho, a deficiência prejudica de forma equitativa os dois extremos do vínculo laboral: tanto o aspecto da oferta (empregado) como o da demanda (necessidade de força de trabalho). (SILVA, W. R. L., & GILIO, L, 2020).

No viés do trabalhador, um exemplo disso seria as desvantagens na execução de determinadas atividades causadas pela limitação corporal e restrição de habilidades funcionais que eleva os custos de transporte e reduz o incentivo ao trabalho. (VASCONCELOS, 2010; LEAL; MATTOS; FONTANA, 2013)

Pelo lado do empresário, os empregadores podem hesitar em contratar deficientes ou pagá-los de modo igualitário aos demais, dada a possibilidade de percepção de que a deficiência reduz a produtividade, aumenta os custos de adaptação do ambiente de trabalho ou, simplesmente, por existir a discriminação para com esses indivíduos. (SILVA, W. R. L., & GILIO, L, 2020).

No ano de 2015, ocorreu um significativo progresso nas regulamentações que asseguram os privilégios dos indivíduos com deficiência, após um período de 15 anos em tramitação no Congresso Nacional. Como resultado, a Lei Brasileira de Inclusão, conhecida também como Estatuto da Pessoa com Deficiência, obteve aprovação e entrou em vigor em janeiro de 2016. (BORGES e LONGEN, 2019)

A supramencionada lei tem como cerne promover a inclusão social, a igualdade de oportunidades e o exercício pleno da cidadania dessas pessoas, destinando-se a “assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania” (BRASIL, Lei 13.146, 6 de julho de 2015. Art. 1).¹⁵

Para tanto, o trabalho e as experiências vivenciadas são de extrema importância para a pessoa com deficiência, que é observada através de seu significado e do reconhecimento de seu papel social, à medida que visualiza que o

¹⁵ Estatuto da Pessoa com Deficiência — Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm

seu trabalho gera a sensação de estar sendo útil e deixar de ser invisível para a sociedade. (MENDES et al, 2021)

Nesse contexto, visando romper as dificuldades de deslocamento encontradas nos trajetos aos locais de trabalho, tais restrições físicas ou barreiras arquitetônicas da cidade, que impossibilitam que pessoas com deficiência exerçam sua independência e habilidades plenas, (BORGES e LONGEN, 2019) o trabalho em domicílio emerge como uma expressão da flexibilização dos vínculos laborais, direcionando o foco dos empregadores para as modificações exigidas pela realidade compartilhada por todos os colaboradores, independentemente de possuírem ou não alguma deficiência.

Pessoas que enfrentam restrições provenientes de alguma forma de deficiência, necessitando de horários e cargas horárias reduzidos, um ambiente tranquilo e seguro, apoio para suas necessidades pessoais, manuseio e deslocamento, acessibilidade e adaptação adequada do ambiente à sua condição física ou mental, apresentam um nível de produtividade significativamente maior ao serem incluídos na oportunidade de trabalho em domicílio. (MENDES et al, 2021)

Em consonância ao tratado acima, a estudiosa Mara Vidigal Darcanchy dita:

Nesse contexto, o teletrabalho oferece aos portadores de deficiência sua independência e participação ativa dentro da sociedade em que vivem, por meio de medidas eficazes para a prevenção e reabilitação da deficiência. Medidas capazes de garantir a igualdade de oportunidades em todas as áreas, estendendo ao deficiente sua plena participação na sociedade (DARCANCHY, 2006, on-line).

Nesse ponto de vista, a forma de trabalho remoto atua como uma ferramenta que colabora para a redução da desigualdade, possibilitando a criação de empregos para aqueles que se sentem excluídos ou em desvantagem. (SILVA, W. R.L., & GILIO, L, 2020).

O teletrabalho rompe as barreiras geográficas, inserindo o trabalhador com deficiência tanto física quanto visual no mercado de trabalho, acabando com os problemas relacionados à locomoção e adaptação do ambiente de trabalho. Quando o trabalhador deficiente estiver executando seus afazeres, desconhecendo a limitação de espaço e locomoção, sua deficiência não será mais encarada como um obstáculo

a ser vencido, eis que terá espaços para que este sujeito consiga demonstrar suas habilidades e competências em ambientes favoráveis à sua adaptação. (SILVA, W. R.L., & GILIO, L, 2020).

Ante ao exposto, segue o pensamento da autora Mara Vidigal abaixo descrito:

Posto isto, verifica-se que o teletrabalho é a forma ideal para as pessoas portadoras de necessidades especiais obterem vaga no mercado de trabalho sem que precisem transpor diariamente de tantas barreiras arquitetônicas e geográficas para conseguirem chegar ao local de trabalho, pois o teletrabalho não depende de local.¹⁶

Contudo, existem críticas a modalidade do teletrabalho fundamentadas no fato de, por exemplo, ocorrer a retirada do trabalhador com deficiência, o direito estar diariamente compartilhando a rotina de trabalho com seus colegas, que proporcionar o sentimento de igualdade por meio da inserção e integração, bem como oportuniza a ampliação de sua rede social. Por outro lado, se analisado sob a perspectiva do valor social do trabalho, pelo qual o indivíduo busca a melhoria de sua condição social por meio do trabalho, a ocupação de vagas de teletrabalho por pessoas com deficiência dá sinais positivos no sentido de conferir essas pessoas o reconhecimento social pelo trabalho, retirando o estigma caritativo e assistencialista que historicamente lhes foi dado. (RODRIGUES, 2011, p. 73)

Diante do exposto, o teletrabalho apresenta grandes potencialidades para as pessoas com deficiência, permitindo que percebam que não estão restritas à sua condição limitante. Além disso, o ciberespaço se torna um aliado ao garantir a inclusão ou permanência do trabalhador com deficiência no mercado de trabalho, proporcionando sua integração social e sendo reconhecido como um indivíduo útil para a sociedade.

Por fim, convém destacar que a superação das barreiras apresentadas no presente trabalho não será ultrapassada somente com a modalidade do teletrabalho, eis que é necessária a atenção às capacidades individuais, do uso de tecnologias de apoio, a atitude social que deve ser inclusiva, respeitando e acolhendo indivíduos com suas diferenças, particularidades e limitações e a urgência de tornar

¹⁶ DARCANHY, Op. Cit., p. 84.

os locais tanto públicos quanto privados mais acessíveis. (SILVA, W. R. L., & GILIO, L., 2020).

Considerações Finais

A adoção do teletrabalho e a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho são temas de extrema relevância que merecem uma análise aprofundada. O presente trabalho demonstrou que, apesar da Lei de Cotas (Lei n. 8.213/1991) ter sido um avanço importante na promoção da inclusão social, ela não garantiu uma inclusão verdadeira devido à ausência de acessibilidade e à presença de obstáculos nas áreas urbanas, nas estruturas arquitetônicas, nas comunicações, nas informações e nas atitudes.

Nesse contexto, algumas críticas foram levantadas por estudiosos em relação à adoção do teletrabalho como modalidade de inclusão para pessoas com deficiência. Dentre elas, destaca-se a ausência de um ambiente de trabalho coletivo, no qual o trabalhador possa contar com a experiência, o trabalho em equipe e o apoio dos colegas e supervisores, o que resulta em menores chances de promoção e desenvolvimento profissional. Além disso, o isolamento social e a fragilidade das defesas contra o sofrimento devido à falta do ambiente social de trabalho também são desvantagens apontadas.

Entretanto, é fundamental considerar as perspectivas de todas as partes envolvidas no contrato de trabalho, incluindo tanto os aspectos desfavoráveis quanto os favoráveis para o empregado e o empregador, buscando garantir a proteção daqueles que estão sujeitos ao contrato de teletrabalho. É importante ressaltar que existem desafios a serem superados em qualquer modelo de trabalho, seja ele convencional ou especial.

O teletrabalho, por sua vez, demonstra vantagens consideráveis ao superar as restrições geográficas e permitir a inclusão do profissional com deficiência no setor de emprego. Ele soluciona questões relacionadas à mobilidade e à adaptação do local de trabalho, proporcionando a esses indivíduos o reconhecimento social por suas atividades laborais, ao mesmo tempo, em que elimina o estereótipo de caridade e assistencialismo frequentemente atribuído a eles ao longo da história.

No entanto, para que essa modalidade seja efetiva e garanta a inclusão plena e eficaz dos trabalhadores com deficiência, é necessário que os entes federativos

assumam a responsabilidade de efetivar políticas públicas e medidas de apoio adequadas. É preciso promover a igualdade de fato, garantindo o acesso ao mercado de trabalho de forma plena e eficaz, conforme preconiza o artigo 34 do Decreto-Lei 3.298/1999.

Dessa forma, cabe ao governo e à sociedade como um todo unirem esforços para superar os desafios existentes e construir um ambiente de trabalho inclusivo, que valorize a diversidade e garanta oportunidades igualitárias para todas as pessoas. A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho não deve ser apenas uma obrigação legal, mas sim um compromisso ético e social de todos os envolvidos. Somente dessa maneira poderemos construir uma sociedade mais justa, equitativa e verdadeiramente inclusiva para todos os cidadãos.

Referências:

ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas. NBR 9050. **Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos**. Rio de Janeiro: ABNT, 3ª Edição, 2015.

ARAUJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 1997.

BEZERRA, Matheus Ferreira. **Acessibilidade ao trabalho: a inserção do deficiente no mercado de trabalho**. Revista de Direito do Trabalho disponível em: https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/6652/1/101421_Gislane.pdf. Acesso em 19. Jun de 2023

BORGES, A. V.; Longen, W. C. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as perspectivas de acessibilidade** / Inclusion of people with disabilities in the labor market and prospects for accessibility. Brazilian Journal of Health Review, 2(6), 5520–5531, 2019.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 3.298/1999**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em 19 de junho de 2023.

COELHO, C. M., Sampaio, R. F., & Mancini, M. C. (2014). **Trabalhadores com deficiência: vivências de prazer e sofrimento**. Psicologia & Sociedade, 26(1), 214-223

CONEGLIAN, Tamara Natácia Mulari. **Teletrabalho Home-office: identidade, subjetividade e saúde mental dos trabalhadores**. 1ª edição, Curitiba: Editora CRV, 2020.

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

DARCANCHY, Mara Vidigal. **Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais**. São Paulo: LTr, 200.

ETHOS. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. Coordenação Marta Gil. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

FINCATO, Denise; STURMER Gilberto; et al. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

JAAKSON, Krista e KALLASTE, Epp. **Beyond Flexibility: Reallocation of Responsibilities in the Case of Telework.** *New Technology, Work and Employment*, vol. 25, no 3, pp. 196 – 209, 2010.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato. **The person with deficiency and the labor right.** Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/8878>. Acesso em 19 de junho de 2023.

LEAL, D. R.; MATTOS, G. D. de; FONTANA, R. T. **Trabalhador com deficiência física: fragilidade e agravos autorreferidos.** *Revista brasileira de enfermagem*, Brasília, v. 66, n. 1, p. 59-66, fev. 2013.

LEÃO, M. A. B. G.; SILVA, L. S. **Vivências de trabalhadores com deficiência: uma análise à luz da Psicodinâmica do Trabalho.** *Revista brasileira de saúde ocupacional*, São Paulo, v. 37, n. 125, p.159- 169, jun. 2012.

MENDES, A. A.; ARAKAKI, F. F. S.; CORRÊA, C. B.; MARCIAL, B. P.; FERREIRA, D. F.; VIANA, E. S.; ROBERTO, J. A. V. **A possibilidade de inclusão da pessoa com deficiência ao teletrabalho em um contexto de pandemia da COVID-19.** *Anais da 16ª Noite Acadêmica do Centro Universitário UNIFACIG*, 08 jun. 2021.

MOURA, Clara Almeida de. **O teletrabalho como mecanismo de inclusão social da pessoa com deficiência.** 2019. 53 f. Monografia (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2019. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/44356>. Acesso em: 19 de junho de 2023

NASCIMENTO, Diandra Rodrigues; MEDEIROS, Flávia de Paiva. **O Teletrabalho como instrumento de inclusão laboral da pessoa com deficiência à luz do direito ao trabalho decente.** *Revista Direitos Sociais e Política Públicas – UNIFAFIBE*, 2022.

NEVES-SILVA, P.; PRAIS, F. G.; SILVEIRA, A. M. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva.** *Ciência & saúde coletiva*, Rio de Janeiro, v. 20, n. 8, p. 2549-2558, ago. 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S141381232015000802549&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em 19 de junho de 2023

NOHARA, J. J., ACEVEDO, C. R., RIBEIRO, A. F., & SILVA, M. M. da. (2010). **O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores.** *INMR - Innovation & Management Review*, 7(2), 150-170. Recuperado de <https://www.revistas.usp.br/rai/article/view/79174>

NUNES, Diego Cesar Pereira. **O teletrabalho e suas implicações no direito trabalhista.** Monografia. Direito. Universidade Estadual da Paraíba. Campina Grande, 2010. Disponível em: <https://bit.ly/3rFtUw0>. Acesso em: 19 de Junho de 2023

OLIVEIRA, B. F.; Matheus, F. M. **Teletrabalho: A existência de vantagens e desvantagens.** *Revista Juris UniToledo*, Araçatuba, SP, 7(1), 83-98, 2022.

RODRIGUES, P. S.; PEREIRA, É. L. **A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura.** *PHYSIS - Revista de Saúde Coletiva*, nov. 2021.
Rocha, C. T. M. da. Amador, F. S. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise.** *Cad. EBAPE.BR*, 16(1), Rio de Janeiro, jan./mar. 2018.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. **Teletrabalho.** In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: Zouk, 2011b. p. 414-418.

SHIMONO, S.O. **Educação e trabalho: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência.** 2008. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, Brasil, 2008

SILVA COELHO, W. K.; Monteiro da Rocha, S. **O teletrabalho no contexto pós-pandêmico: uma análise das implicações da permanência em massa deste regime de trabalho.** Revista Ibero Americana de Humanidades, Ciências e Educação-REASE, 9(2), São Paulo, fev. 2023. ISSN - 2675-

SILVA, Alexandre Antonio Bruno da; LEITÃO, André Studart; DIAS, Eduardo Rocha. **O Caminho da Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: onde estamos?** Revista Opinião Jurídica, Fortaleza, 2016.

Silva, W. R. L.; Gilio, L. **O teletrabalho como política pública de inclusão social das pessoas com deficiência no Brasil.** Revista de Direito da Unimep, 19(37), 191-204, 2020.

TOSTA, Laís Brito. **Teletrabalho e o controle da jornada de trabalho.** Monografia. Direito. Faculdade Baiana de Direito. Salvador, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/2VhCQvm>. Acesso em 19 de jun. de 2023.

VASCONCELOS, F. D. **O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia.** Rev. bras. saúde ocup. São Paulo, v. 35, n. 121, p. 41-52, jun. 2010.

VIEIRA, André Issa Gândara. **Lei 14.442/2022 e alterações na legislação trabalhista quanto ao teletrabalho ou trabalho remoto.** Mandaliti. São Paulo - SP, outubro 2022. Disponível em: <https://www.mandaliti.com.br/noticia/lei-14-442-2022-e-alteracoes-na-legislacao-trabalhista-quanto-ao-teletrabalho-ou-trabalho-remoto>. Acesso em: 19 de jun. de 2023.