

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

VANESSA VIEIRA PESSANHA

PAULO CAMPANHA SANTANA

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 Napolini - 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 - Unicuritiba - 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

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Paulo Campanha Santana; Vanessa Vieira Pessanha. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-184-4

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

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

O Grupo de Trabalho “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I”, no âmbito do VIII Encontro Virtual do CONPEDI, reafirma seu compromisso com a produção científica crítica, plural e comprometida com os valores constitucionais da dignidade da pessoa humana, da justiça social e da promoção de ambientes laborais seguros, inclusivos e sustentáveis.

Os artigos que compõem este GT expressam a vitalidade e a complexidade das reflexões contemporâneas no campo do Direito do Trabalho. Ao tratarem de temas que vão desde a desconexão digital e o burnout até o impacto das novas tecnologias na forma de organização do trabalho, passando por desigualdades estruturais, como o racismo, o sexismo e a terceirização precarizante, os textos aqui reunidos demonstram o quanto as relações laborais seguem sendo espaço de disputa, transformação e resistência.

Destacam-se ainda análises fundamentais sobre o combate ao trabalho escravo contemporâneo, o papel da fiscalização estatal diante da escassez orçamentária, os desafios da uberização frente à proteção social e o entrelaçamento entre os direitos humanos e a realidade concreta de trabalhadores e trabalhadoras no Brasil.

O grupo traz à luz abordagens interdisciplinares e interseccionais, com olhares atentos ao meio ambiente do trabalho, à saúde física e mental dos trabalhadores, à efetivação de direitos fundamentais e à urgente necessidade de repensar paradigmas, inclusive culturais, como no debate sobre masculinidades emergentes e seus reflexos nas dinâmicas laborais.

Convidamos os leitores e as leitoras a mergulharem neste rico mosaico de reflexões, no qual o Direito do Trabalho se afirma como instrumento de emancipação, inclusão e justiça social. Que este GT possa inspirar novos diálogos, pesquisas e práticas comprometidas com um mundo do trabalho mais digno, equitativo e sustentável.

Eloy Pereira Lemos Junior (Universidade de Itaúna – UIT)

Vanessa Vieira Pessanha (Universidade do Estado da Bahia – UNEB)

Paulo Campanha Santana

TELETRABALHO PARA RESPONSÁVEIS POR PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: ESTUDO DE CASOS COM PERSPECTIVA HUMANÍSTICA, INCLUSIVA E DE GÊNERO.

TELEWORKING FOR PEOPLE RESPONSIBLE FOR PEOPLE WITH DISABILITIES: CASE STUDIES WITH A HUMANISTIC, INCLUSIVE AND GENDER PERSPECTIVE.

Maria Soledade Soares Cruzes ¹
Luciana Santos Silva ²

Resumo

O artigo apresenta-se com objetivo geral de avaliar, sob perspectiva humanística, inclusiva e de gênero, em que medida é viável a implementação do direito ao teletrabalho para responsáveis por pessoas com deficiência. Enfrenta-se, inicialmente, o objetivo de examinar, criticamente, a regulamentação da modalidade de teletrabalho pela Reforma Trabalhista, bem como suas atualizações. Posteriormente, concentra-se em analisar a viabilidade de inserção dos responsáveis por pessoas com deficiência no regime de teletrabalho, examinando propostas aplicáveis a casos semelhantes. Por fim, busca-se avaliar, sob perspectiva humanística, inclusiva e de gênero, se os casos julgados na Justiça do Trabalho contribuem para a efetivação e ampliação dos direitos do(a) responsável por pessoa com deficiência. Trata-se de pesquisa bibliográfica e exploratória, desenvolvida por meio da revisão de literatura e concretizada na análise interdisciplinar a partir da interface entre o Direito e as Ciências Sociais e crítica de textos legislativos, constitucionais, obras jurídicas e de ciência política. Vale-se, também, da metodologia de estudo de casos para analisar, de forma crítica, decisões da Justiça do Trabalho com repercussão na temática proposta. Em síntese, constata-se que, sob reflexos da racionalidade neoliberal, são altos os riscos para o trabalhador brasileiro ante a consolidação, pela Reforma Trabalhista, de anseios do empresariado ao ampliar a possibilidade de flexibilização/negativa de direitos e essa realidade não é diferente no teletrabalho para responsáveis por pessoas com deficiência que, num contexto de omissão legislativa e de insegurança jurídica, demandam medidas específicas de adaptação razoável, sem impacto na remuneração e com adequação da jornada de trabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho, Deficiência, Responsabilidade, Direito, Casos

Abstract/Resumen/Résumé

The article aims to assess, from a humanistic, inclusive and gender perspective, the extent to

¹ Doutora em Direito pela UFBA. Mestra em Direito pela UFBA. Professora, em regime de dedicação exclusiva, da UESB. Líder do OLARIA - Grupo de Pesquisa em Trabalho, Direito e Democracia.

² Doutora pela PUC/SP, Professora da UESB. Coordenadora da Clínica de Direitos Humanos e pesquisadora líder do Grupo de Pesquisa Direitos Humanos, Democracia e Discursos contra Hegemônicos da UESB.

which it is feasible to implement the right to telework for those responsible for people with disabilities. Initially, the objective is to critically examine the regulation of telework modality by Labor Reform, as well as its updates. Subsequently, it focuses on analyzing the feasibility of including those responsible for people with disabilities in telework regime, examining proposals applicable to similar cases. Finally, it seeks to assess, from a humanistic, inclusive and gender perspective, whether cases judged in Labor Court contribute to the realization and expansion of the rights of those responsible for people with disabilities. This is a bibliographic and exploratory research, developed through a literature review and concretized in an interdisciplinary analysis based on the interface between Law and Social Sciences and a critique of legislative and constitutional texts, legal and political science works. The case study methodology is also used to analyze decisions by the Labor Court with repercussions on proposed theme. In summary, it is found that, under the reflections of neoliberal rationality, the risks for Brazilian workers are high given the consolidation, by Labor Reform, of desires of the business community to expand the possibility of flexibilization /denial of rights and this reality is no different in telework for those responsible for people with disabilities who, in a context of legislative omission and legal uncertainty, demand specific measures of reasonable adaptation, without impact on remuneration and with adaptation of the working day.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Telework, Disability, Responsibility, Law, Cases

1. INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista, que tem como principal instrumento a Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, foi aprovada no Governo Michel Temer, sob os argumentos centrais da necessidade de modernização da Consolidação das Leis do Trabalho e enfrentamento ao desemprego. Em meio a um aparato de diversas normas flexibilizadoras de direitos trabalhistas, não é difícil encontrar normas inconstitucionais e consubstanciadoras de verdadeiro retrocesso social, ainda vigentes no Brasil.

Um dos destaques do referido processo legislativo reformista foi a regulamentação do teletrabalho. Posteriormente, já no governo de Jair Messias Bolsonaro, houve uma ampliação da regulação dessa modalidade de trabalho, por meio da Medida Provisória n. 1.108 de 25 de março de 2022, que foi convertida na Lei n. 14.442, de 02 de setembro de 2022. Dentre as modificações concretizadas por esta Lei, está a inserção do art. 75-F ao texto da CLT, com o objetivo de conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos com filhos ou crianças sob guarda judicial de até 4 anos, na alocação de vagas de teletrabalho ou trabalho remoto.

Não há menção aos responsáveis por pessoas com deficiência, direito que já vem sendo garantido, por exemplo, a magistrados(as) e servidores(as) do Poder Judiciário, via Resolução n. 343/2020 do Conselho Nacional de Justiça. A tutela dos Direitos Humanos e fundamentais deve ocorrer de forma transversal, ou seja, a partir dos diversos ramos de inserção do campo jurídico. No caso em tela observamos que o dispositivo legal além de não incluir o responsável por pessoa com deficiência também não traz nenhum olhar específico para as mulheres/trabalhadoras já que são elas (nós), majoritariamente, que assumem o trabalho privado de cuidado, invisibilizado e não remunerado gerando as duplas jornadas e adoecimento feminino.

Apresenta-se, assim, o problema central da pesquisa: sob perspectiva humanística, inclusiva e de gênero, em que medida é viável a implementação do direito ao teletrabalho para responsáveis por pessoas com deficiência?

Para enfrentar tal questionamento, foi desenvolvida pesquisa bibliográfica e exploratória, por meio da revisão de literatura, concretizada na análise interdisciplinar a partir da interface entre o Direito e as Ciências Sociais e crítica de textos legislativos, constitucionais, obras jurídicas e de ciência política. Valeu-se, também, da metodologia de estudo de casos para analisar, de forma crítica, decisões da Justiça do Trabalho com repercussão na temática proposta.

A seleção dos julgados para formação do corpus do estudo de caso se deu por meio de busca no site do Tribunal Superior do Trabalho (<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>), usando as seguintes palavras-chaves: teletrabalho, responsável, curador, pessoa, deficiência. As decisões foram catalogadas, lidas e tabuladas a partir da análise dos seguintes indicadores: gênero de quem requereu, deferimento/indeferimento do pedido e fundamentos lastreadores na decisão, classificação funcional do Reclamante (se servidor, empregado ou empregado público). Destacamos que todas as decisões que compõem o material de análise são de natureza pública e todos os dados citados na pesquisa são divulgados pelo Poder Judiciário em decorrência do princípio constitucional da publicidade.

Em síntese, utilizando-se do método dedutivo, enfrenta-se, inicialmente, o objetivo de examinar, criticamente, a regulamentação da modalidade de teletrabalho pela Reforma Trabalhista, bem como suas atualizações. Posteriormente, concentra-se em analisar a viabilidade de inserção dos responsáveis por pessoas com deficiência no regime de teletrabalho, examinando propostas legislativas e resoluções. Por fim, busca-se avaliar, sob perspectiva humanística, inclusiva e de gênero, se os casos julgados na Justiça do Trabalho contribuem para a efetivação e ampliação dos direitos de responsáveis por pessoas com deficiência.

2. REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO PELA REFORMA TRABALHISTA NEOLIBERAL

A Reforma Trabalhista, concretizada no governo de Michel Temer, por meio da aprovação da Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017, diversas leis e medidas provisórias daí decorrentes, foi construída sob o argumento da modernização da legislação trabalhista e combate ao desemprego, mas, traduz-se, em verdade, como extenso aparato de flexibilização de direitos dos trabalhadores brasileiros, em sintonia com a racionalidade neoliberal.

Delgado e Delgado (2018, p. 40) reconhecem uma profunda dissociação entre a Lei n. 13.467/2017 e as ideias centrais da Constituição de 1988, notadamente a concepção do Estado Democrático de Direito, a principiologia humanística e social e o ampliado rol de direitos fundamentais extensivo ao âmbito trabalhista.

A vitória de Luiz Inácio Lula da Silva em 2002 e as políticas compensatórias das administrações petistas, voltadas ao combate à pobreza, foram sistematicamente abaladas a partir de 2016, quando “as classes dominantes brasileiras declararam, com veemência, sua inconformidade com a primazia dada às – modestas – políticas sociais compensatórias e a disposição de usar meios extralegais para revertê-las” (Miguel, 2019, p. 16-17).

As elites brasileiras aproveitaram o lapso democrático decorrente do impeachment para iniciar o processo de desfazimento das políticas sociais acima mencionadas, em descumprimento de direitos fundamentais e sintonia com a racionalidade neoliberal. Essa afirmação é pautada na proposta de Dardot e Laval (2016, p. 07-16) de que se reconheça no neoliberalismo uma nova forma de existência, caracterizada pela competição generalizada, convocação de assalariados e população em geral à luta econômica entre si, submissão das relações sociais aos moldes mercadológicos, intensificação das desigualdades sociais e mudança dos seres humanos individualmente consignados a comportarem-se como empresas. Para eles, as crises vivenciadas não foram suficientes para fazer o neoliberalismo desaparecer; representam, em verdade, o autofortalecimento da classe dominante e reforço dessa nova racionalidade de mundo, que deságua, em último plano, na era pós-democrática.

Arquitetada nesse contexto de instabilidade democrática no Brasil, decorrente do impeachment/golpe da presidenta Dilma Rousseff, a Reforma Trabalhista foi concretizada exatamente no governo de Michel Temer (2016-2018), com medidas que se ampliaram no governo de Jair Messias Bolsonaro (2019-2022) e pode ser associada à pós-democracia, que ainda gera reflexos nefastos em condições de vida e trabalho de brasileiros(as), memos diante da mudança governamental. Estabelecendo uma correlação direta entre pós-democracia e Reforma Trabalhista, Casara (2018, p. 38) é incisivo ao afirmar que:

O afastamento ou “flexibilização” das normas que visavam proteger o trabalhador, a precarização do emprego e das condições de trabalho, o contrato de trabalho intermitente (contrato zero-hora), a fragilização dos sindicatos e o controle ideológico sobre a parcela da magistratura trabalhista que ousa resistir aos ataques à Constituição da República são sintomas pós-democráticos, ou seja, visam afastar obstáculos aos interesses dos detentores do poder econômico em detrimento da realização do projeto constitucional de vida e trabalho digno para todas e todos.

Todo esse contexto político e social da Reforma Trabalhista revela a racionalidade neoliberal que a impulsionou e potencializa o olhar atento e crítico que deve ser direcionado às suas normas. Com efeito, Freitas e Carvalho (2020, p. 276), ao reconhecerem na Reforma Trabalhista uma ofensa à democracia, alertam: “Reformas em leis trabalhistas são comuns, assim como mudanças em jurisprudências. Mas para algo que adote com contundência a denominação de Reforma Trabalhista exige-se um cuidado maior para uma análise política do que é proposto ao jurídico”.

Alves e Farias (2020) observam que a Reforma Trabalhista trouxe impactos em todo o Direito do Trabalho no Brasil, pois alterou substancialmente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em patamar jamais visto no País, contribuindo para tornar as trabalhadoras

vulneráveis nas relações laborais, especialmente no que concerne a desigualdade salarial, a ampliação de jornada e a desproteção à maternidade.

Em síntese, é essa a conjuntura de regulamentação do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro, consubstanciada na introdução do Capítulo II-A (art. 75-A ao art. 75-E) ao Título II da CLT. Ademais, deve-se atentar para o inciso II do art. 62, que exclui do capítulo relativo à jornada de trabalho, os empregados(as) em regime de teletrabalho que prestem serviço por produção ou tarefa. Já no governo de Jair Messias Bolsonaro, houve uma ampliação dessa regulamentação, por meio da Medida Provisória n. 1.108 de 25 de março de 2022, que foi convertida na Lei n. 14.442, de 02 de setembro de 2022.

Ao analisarem a mudança original decorrente da Reforma Trabalhista, Delgado e Delgado (2018, p. 53) enfatizaram que a regulamentação do teletrabalho pela Lei n. 13.467/2017 não apresentou qualquer direito trabalhista específico. Afirmam que, em verdade, a norma efetivamente inclusiva foi a consagrada anos antes por meio da Lei n. 12.551/2011, que alterou o art. 6º da CLT para reconhecer a subordinação e, conseqüentemente, vínculo empregatício em trabalhos desenvolvidos por meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão.

A redação atual do art. 75-B da CLT define o teletrabalho ou trabalho remoto como “a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.”

Um aspecto que necessita de apreciação mais atenta é o disposto no § 1º, incluído pela alteração legislativa mais recente no sentido de que “o comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto”.

Também precisa de olhar mais cuidadoso o § 5º, segundo o qual, em regra, o tempo de uso de equipamentos tecnológicos, softwares e aplicativos, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, nem regime de prontidão ou de sobreaviso. Deve-se refletir que o fato de o trabalho ser realizado fora do estabelecimento empresarial, não é impeditivo para controle de jornada e investigação mais apurada dessas modalidades.

Outro dispositivo que instiga reflexão crítica é o art. 75-D que determina que a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária à prestação do trabalho, assim como ao reembolso de despesas

arcadas pelo empregado, constarão do contrato escrito. Essa norma, de clara racionalidade neoliberal, afronta a alteridade, princípio basilar que rege a relação de emprego que determina que os custos da atividade econômica são ônus do empregador.

Norma de duvidosa efetividade, por sua vez, é o art. 75-E, segundo o qual cabe ao empregador, de maneira expressa e ostensiva, instruir o(a) teletrabalhador(a) com relação às precauções a tomar para evitar doenças e acidentes de trabalho. Por outro lado, o empregado deverá assinar termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções.

Por fim, o art. 75-F determina aos empregadores que deem prioridade aos empregados com deficiência e aos com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas compatíveis com teletrabalho. Todavia, não há nenhuma referência aos pais/mães e responsáveis por pessoas com deficiência.

Em síntese, constata-se que, sob reflexos da racionalidade neoliberal, são altos os riscos para o trabalhador brasileiro ante a consolidação, pela Reforma Trabalhista, de anseios do empresariado ao ampliar a possibilidade de flexibilização/negativa de direitos e essa realidade não é diferente no teletrabalho, que necessita de olhar crítico e combativo, potencializado quando envolve pessoas com deficiência.

3. TELETRABALHO PARA RESPONSÁVEIS POR PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Como observado, o art. 75-F da CLT, inserido pela Lei n. 14.442/2022, não incluiu como prioridade a contratação de pais, mães e demais responsáveis por pessoas com deficiência. É preciso investigar a viabilidade de extensão do regime de teletrabalho a empregados(as) nestas condições, o que se fará por meio de análise de projetos de leis sobre a temática, resoluções aplicáveis a casos semelhantes, bem como medidas que podem ser associadas, a exemplo da necessária redução de jornada.

O Projeto de Lei n. 503/2023, de autoria do Deputado Federal Neto Carletto apresenta-se exatamente com o objetivo de alterar a Consolidação das Leis do Trabalho, inserindo, entre os casos previstos no art. 75-F, o responsável legal por pessoa com deficiência, mantendo as hipóteses legais já previstas de empregado com deficiência e o que tenha filho ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade.

A justificativa do projeto sob comento pauta-se, essencialmente, no fato de que essa “omissão legislativa certamente está criando muitas dificuldades a inúmeras famílias brasileiras que têm entre seus membros pessoas com deficiência que impõem mais atenções e cuidados”. Destaca-se, entre os fundamentos do projeto, o art. 227, § 1º, II da Constituição

Federal de 1988, que determina ao Estado a criação de programas de prevenção e atendimento especializado para pessoas com deficiência, bem como de integração social do adolescente e do jovem com deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, além da facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos. Também o art. 70-A do Estatuto da Criança e do Adolescente é citado por determinar que “as famílias com crianças e adolescentes com deficiência terão prioridade de atendimento nas ações e políticas públicas de prevenção e proteção”.

É necessário observar que o Projeto de Lei n. 203/2023 foi apensado ao Projeto de Lei n. 8501/2017, de autoria do então Deputado Marco Maia e que se encontra em tramitação, aguardando Parecer do(a) Relator(a) na Comissão de Trabalho (CTRAB). A proposta deste projeto é revogar os dispositivos inseridos pela Reforma Trabalhista no que tange ao teletrabalho. Veja-se parte da justificativa do Projeto:

A “reforma trabalhista” recentemente aprovada traz consequências nefastas para a classe trabalhadora, uma vez que se fundamentou na agenda conservadora do atual e ilegítimo governo. Sob a justificativa de que visa à modernização das relações de trabalho, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, resultou na precarização da situação dos trabalhadores, com a redução do custo do trabalho para as empresas. [...]. A regulamentação do teletrabalho se afigura como uma clara intenção de desvirtuar os termos até então vigentes na CLT [no art. 6º]. (BRASIL, 2023, p. 02).

Além disso, apresenta um perfil crítico ao art. 62, III que, em sua redação original não previa qualquer possibilidade de controle à jornada de trabalho. Mas, vale ressaltar que esse dispositivo foi alterado pela Lei n. 14.442/2022, para excluir de tal controle apenas os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa. Isso, contudo, não é suficiente para eliminar a sobrecarga que pode advir do sistema do teletrabalho, necessitando de um sistema regulatório mais amplo e protetivo, garantindo-se o efetivo direito à desconexão pelo(a) empregado(a).

Refletindo sobre os(as) responsáveis por pessoas com deficiência, sabe-se que os cuidados específicos e olhares atentos, somados às mais diversas demandas com terapias, exige uma prudência diferenciada sobre esse aspecto. É que o risco de sobrecarga é muito mais intenso.

Nesse sentido, vale ressaltar que os servidores públicos federais têm o direito à redução de carga horária garantido pelo art. 98, §§ 2º e 3º Lei n. 8112/1990. Já os servidores estaduais e municipais também alcançaram o direito, por aplicação analógica do referido dispositivo, em decorrência do julgamento do Tema 1097 pelo Supremo Tribunal Federal, em 17/12/2022, em sede do Recurso Extraordinário n. 1.237.867. Com relação aos(as) empregados(as) públicos(as) regidos pela CLT, o Tribunal Superior do Trabalho tem deferido

os pedidos com base na mesma analogia, a exemplo do julgamento do Recurso de Revista n. 0000199-87.2023.5.06.0013, de 20/03/2025, em que se garantiu o direito à redução de jornada à reclamante para acompanhamento de filho que convive com transtorno do espectro autista (TEA), destacando a necessidade de efetivação do princípio da igualdade substancial.

Por sua vez, para terem garantido o direito à redução de carga horária em lei sem redução da remuneração, na iniciativa privada, a omissão legislativa ainda gera negativa por parte de empregadores e maior necessidade de acesso ao Poder Judiciário para julgamento e concretização. Não se pode deixar de assinalar a clara racionalidade neoliberal presente nessa afirmação.

Deve-se salientar, todavia, que a Justiça do Trabalho tem deferido pedidos com base na eficácia horizontal de direitos fundamentais à igualdade material e adaptação razoável, na aplicação da Convenção Internacional sobre Direitos da Pessoa com Deficiência (que possui *status* de emenda constitucional) e do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015).

Nesse diapasão, registre-se o julgamento do Recurso de Revista n. 20253-08.2018.5.04.0821, de 26/06/2024, pelo Tribunal Superior do Trabalho, em que se garantiu direito à redução da jornada de trabalho de empregada, mãe de filhas gêmeas com deficiência (espectro autista), sem a correspondente diminuição de sua remuneração, enfatizando-se seu comprometimento para custeio de terapias e tratamentos recomendados para as crianças.

No caso concreto, a empregada é mãe de duas crianças, gêmeas, que estão no espectro autista, em grau moderado a severo e, por conseguinte, necessitam de acompanhamento multidisciplinar (médico, fonoaudiólogo e psicopedagógico). Essa situação acarreta ônus excessivo à mãe, que, além de dispensar grande parcela de seu tempo com o cuidado, também emprega significativa parte de sua remuneração com as crianças.

Muitos fundamentos apresentados nessa decisão servem de base para a defesa de direito ao teletrabalho para responsáveis por pessoas com deficiência que o solicite, e que deve ser compatibilizada com a redução de carga horária. Inicialmente, a Constituição Federal de 1988 garante a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, III e IV) e situa entre seus objetivos a construção de uma sociedade justa e solidária e a promoção do bem de todos, sem preconceito ou discriminação (art. 3º, I e IV). Ainda no texto constitucional, ressalte-se a força normativa dos direitos humanos, bem como a absorção dos previstos tratados e convenções internacionais (art. 5º, caput e parágrafos).

De modo mais específico, cite-se expressamente a Convenção Internacional sobre Direitos da Pessoa com Deficiência:

2. Adaptação razoável significa as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais. [...].

7.2 Em todas as ações relativas às crianças com deficiência, o superior interesse da criança receberá consideração primordial. (BRASIL, 2009).

Nessa linha, vale ressaltar que, no âmbito do Poder Judiciário, a Resolução n. 343, de 09/09/2020, “institui condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição e dá outras providências”. Seu art. 2º garante condições especiais de trabalho nos seguintes termos:

Art. 2º A condição especial de trabalho dos(as) magistrados(as) e dos(as) servidores(as) poderá ser requerida em uma ou mais das seguintes modalidades:

I – designação provisória para atividade fora da Comarca ou Subseção de lotação do(a) magistrado(a) ou do(a) servidor(a), de modo a aproximá-los do local de residência do(a) filho(a) ou do(a) dependente legal com deficiência, assim como do local onde são prestados a si ou aos seus dependentes serviços médicos, terapias multidisciplinares e atividades pedagógicas;

II – apoio à unidade judicial de lotação ou de designação de magistrado(a) ou de servidor(a), que poderá ocorrer por meio de designação de juiz auxiliar com jurisdição plena, ou para a prática de atos processuais específicos, pela inclusão da unidade em mutirão de prestação jurisdicional e/ou pelo incremento quantitativo do quadro de servidores;

III – concessão de jornada especial, nos termos da lei;

IV – exercício da atividade em regime de teletrabalho, sem acréscimo de produtividade de que trata a Resolução CNJ nº 227/2016.

Entende-se que as normas supracitadas, inclusive as aplicáveis ao setor público, servem de fundamento para que se sustente medidas de adaptação razoável que sejam adequadas à realidade concreta de cada trabalhador(a) responsável por pessoa com deficiência no âmbito da iniciativa privada. Essas medidas podem envolver, por exemplo, mudança de estabelecimento, setor de trabalho ou teletrabalho, mas, devem ser associadas à redução efetiva de jornada, sem alteração na remuneração. Ademais, reitera-se que toda essa sistemática precisa estar em sintonia com uma perspectiva de olhar crítico às normas advindas da Reforma Trabalhista.

É que uma possível atribuição, via contrato escrito, da responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária à prestação do trabalho, por exemplo, ao(à) responsável pela pessoa com deficiência - que já tem que arcar com altos custos com relação a medicamentos, terapias e tratamentos -, seria demasiadamente danoso.

4. ESTUDO DE CASOS JULGADOS SOB PERSPECTIVA HUMANÍSTICA, INCLUSIVA E DE GÊNERO.

4.1 INSEGURANÇA JURÍDICA DECORRENTE DA OMISSÃO LEGISLATIVA

Na seleção de julgados do TST identificamos decisões recentes, do ano de 2024, o que sinaliza para a atualidade e importância do tema. Observamos que a ausência de norma regulamentadora da situação gera insegurança jurídica e impulsiona judicialização para a categoria de servidores e empregados públicos, levando maior tempo na definição da implementação ou não o teletrabalho para empregados responsáveis por filho com deficiência. Por outro lado, quando aos empregados do setor privado a omissão legislativa ainda é mais danosa uma vez que inibe a judicialização e, por consequência, a efetivação do direito.

Na busca de decisão para composição do corpus da pesquisa figuravam como Reclamantes em busca do teletrabalho pela condição de responsável por pessoa com deficiência, primeiramente, em termos quantitativos, servidores públicos, seguido de empregados públicos com escassos pedidos de empregados do setor privado. Isto sinaliza que a fragilidade do vínculo empregatício e a ausência de lei regulamentadora fragiliza o labor dos responsáveis por pessoa com deficiência os quais não estão acessando o direito ao teletrabalho, gerando possível sobrecarga e violação de direitos do empregado e da pessoa com deficiência. Diante dos poucos julgados quanto ao empregado do setor privado a análise se deu tendo como foco o servidor e empregado público, o que não prejudica a extensão da pesquisa uma vez que os argumentos de deferimento ou indeferimento dialogam independente do status jurídico do reclamante. Além do que as decisões encontradas permitiram que se fizesse o cotejo entre julgados envolvendo servidor, empregado público e do setor privado.

No julgamento do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 0000226-33.2024.5.07.0005, observamos que o pedido foi negado na primeira instância sob o fundamento da autonomia do empregador na gestão do quadro pessoal, sendo reformada pelo TRT 7 invocando os princípios da dignidade da pessoa humana e igualdade material além de normas internacionais. A decisão do TRT é mantida pelo TST. Certamente, a insegurança jurídica e a morosidade ínsita ao processo judicial e necessária ao exercício do contraditório e ampla defesa gera angústia para o trabalhador extensível ao seu núcleo familiar o que a existência de uma norma específica poderia conter ou mitigar.

Localizamos divergência de entendimento quanto ao tema entre o TRT2 e o TRT7 a qual é sintetizada pelo julgado acima citado nos seguintes termos:

O presente Recurso de Revista justifica-se, também, pela evidente divergência jurisprudencial entre o acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da Região (TRT7) e o entendimento consolidado de outros tribunais regionais do trabalho, notadamente o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT2), conforme paradigma invocado no Processo nº 1001789-21.2023.5.02.0037. A decisão do TRT2 estabelece que liberação para o trabalho remoto ou teletrabalho não é um direito subjetivo do empregado, mas sim uma faculdade do empregador, que exerce essa prerrogativa no âmbito do seu poder diretivo, conforme se extrai do trecho a seguir:

[...]. O acórdão paradigmático do TRT2 consigna que tanto o ingresso quanto a permanência no regime de teletrabalho são atos discricionários do empregador, fundamentados no poder diretivo, consagrado nos artigos 2º e 444da CLI. O Tribunal enfatiza que o regime de teletrabalho não se incorpora ao patrimônio jurídico do empregado, pois a decisão de adoção ou permanência nesta modalidade de trabalho cabe unicamente ao empregador. No caso concreto analisado pelo TRT2, a Corte entendeu que o retorno ao trabalho presencial ou híbrido após o arrefecimento das medidas de isolamento social decorrentes da pandemia de COVID-19 está inserido no "jusvariandi" do empregador, que tem o direito de modificar as condições de trabalho dentro dos limites legais.

Por outro lado, o TRT7, no acórdão ora recorrido, impôs ao empregador a modo teletrabalho, sem previsão legal expressa que sustente essa imposição. O entendimento do TRT7 contraria a decisão do TRT2 ao estabelecer um direito subjetivo do empregado à permanência em regime de teletrabalho com base em necessidades e princípios constitucionais. A divergência reside, portanto, na interpretação da jurídica do teletrabalho: enquanto o TRT2 defende a discricionariedade do empregador, o TRT7 admite uma vinculação ao interesse particular do empregado". (TST AIRR-0000226-33.20245.07.0005).

Encontramos um padrão ao analisar os julgados. Todas as decisões, sejam de primeiro ou segundo grau referidas nos acórdãos do TST, que aderiram a tese da impossibilidade do teletrabalho no caso estudado, restringiam-se ao coteja de normas do direito do trabalho sempre sob a perspectiva da relação empregador/trabalhador. Já os julgados que deferiam o pedido ampliavam o lastro de fundamentação ao incluir normas de direitos humanos.

No acórdão decorrente do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 1208-69.2018.5.17.0008, foi destacada tanto a omissão legislativa como foi invocada normas para além do direito trabalhista:

4. De todo modo, a ausência de norma infraconstitucional específica não seria capaz de isentar o magistrado de, com base nos princípios gerais de direito, na analogia e nos tratados internacionais ratificados pelo Brasil, reconhecer a incidência direta dos direitos sociais em determinados casos concretos. E o direito brasileiro tem recepcionado diversos documentos construídos no plano internacional com o intuito de proteger e salvaguardar o exercício dos direitos dos deficientes, com força de emenda constitucional, a exemplo da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD)". (TST - AIRR: 00012086920185170008).

Este julgado como representativo da amostra, indica que a questão vai além da tutela do direito do empregado/a ao teletrabalho, abrangendo também os direitos humanos ao

incidirem em normas afetas às pessoas com deficiência. Portanto, trata-se de um direito dúplice, ou seja, ao tempo que é dirigido ao empregado também o é à pessoa com deficiência.

Como indicamos no tópico anterior, Delgado e Delgado (2018, p. 40) reconhecem a tensão legislativa representada pela reforma trabalhista com as ideias centrais da Constituição de 1988, notadamente a concepção do Estado Democrático de Direito, a principiologia humanística e social e o ampliado rol de direitos fundamentais extensivo ao âmbito trabalhista.

Essa tensão se expressa também no campo jurídico, no que Bourdieu (2010, p.66) denomina como prática jurídica que é a aplicação das leis pelo Poder Judiciário envolvendo seus diversos atores e atrizes sociais, quando observamos que na divergência acima a apresentada representa modelos de Estado.

Quando a negativa ao teletrabalho é indeferida sob o fundamento do poder diretivo do empregador, este é colocado como absoluto e central na construção das regras que norteiam a relação laboral, ou seja, representa a lógica do estado neoliberal em que o centro do poder emerge das forças do mercado. Essa visão foi aprofundada no campo do direito do trabalho pela reforma trabalhista, oriunda de governos que se seguiram ao impeachment/golpe da presidenta Dilma Rousseff. Souza (2024, p. 67) ao analisar o Brasil constata que “supostamente por razões de ‘moralidade pública’, se garante a posse do Estado apenas para a elite, e uma cultura de golpes de Estado toda vez que um líder popular assume o poder”.

Essa tensão que é mais visível nas disputas de poder no Executivo e Legislativo também se espalha pelo campo jurídico, seja pela influência das leis que assumem o *ethos* neoliberal, como a reforma trabalhista; seja com normas inclusivas a exemplo da constituição democrática e cidadã, ou, ainda, com interpretação delas pela doutrina ou prática jurídica.

Souza (2024, p.42) “um programa inteiro de estudos jurídicos foi idealizado para desviar o estudo do Direito da sua relação com a justiça social e aproximá-lo, ao contrário, das relações custo/benefício do mercado”. E segue Souza (2024, p.43): “[...] a prática da justiça e do Direito começa a ser atualizada a partir de dentro [...]. Mas dando a todos a impressão, no entanto, de que se estava lidando com uma ‘reflexão espontânea da academia’”.

Partimos da premissa de que nenhuma ciência social é neutra, pois sempre carrega em si os valores de quem as produz. Logo a aplicação do direito seja no seu viés acadêmico, doutrinário ou da prática jurídica não goza de neutralidade. É sob esse viés que interpretamos que as decisões que avaliam a possibilidade do teletrabalho. A escolha epistêmica de reduzir o debate na relação empregado/empregador ou de alargar e incluir a perspectiva de justiça social a partir dos direitos humanos reflete uma visão de mundo e um modelo de estado.

4.2 USO DE TERMINOLOGIA INADEQUADA

Mesmo nas decisões que incorporam a perspectiva dos direitos humanos que rompem com a lógica neoliberal, localizamos um julgado que merece destaque e análise diante de pontual violação de direitos das pessoas com deficiências. Os avanços muitas vezes guardam permanências e estas precisam ser apontadas para que aqueles caminhem por passos mais largos.

Embora o julgado, mesmo diante da omissão legislativa, tenha deferido o teletrabalho, ao empregado pai de filho com deficiência, observamos o uso de termos inadequados à proteção de direitos deste público. No seguinte trecho o referido documento do TST usa a terminologia “direitos dos deficientes”, rechaçada por estudiosos e militantes da área:

4. De todo modo, a ausência de norma infraconstitucional específica não seria capaz de isentar o magistrado de, com base nos princípios gerais de direito, na analogia e nos tratados internacionais ratificados pelo Brasil, reconhecer a incidência direta dos direitos sociais em determinados casos concretos. E o direito brasileiro tem recepcionado diversos documentos construídos no plano internacional com o intuito de proteger e salvaguardar o exercício **dos direitos dos deficientes**, com força de emenda constitucional, a exemplo da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD)”. (TST - AIRR: 00012086920185170008).

Sobre a evolução terminológica Botelho (2010, p.02) leciona que

O termo “pessoa com deficiência” passou a gozar de reconhecimento internacional com a aprovação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinado em Nova York, em 2007. Nesta convenção, tem-se no artigo 1º a menção a expressão “pessoa com deficiência”, solidificando, de uma vez, a ideia de que o assunto deve ter como foco principal a pessoa e não a deficiência”.

O uso da expressão “pessoa deficiente” em um documento coletivo (acórdão) em um julgado que se lastreia nas bases dos direitos humanos e em normas internacionais, sinaliza para a necessidade de letramento no TST, quiçá no Poder Judiciário, no campo das construções de saberes acerca das pessoas com deficiência.

Botelho (2007, p. 07) adverte que diante da multiplicidade de conceitos (deficiente, pessoa portadora de deficiência, incapacitada, pessoa com deficiência, etc.):

significando que, em diversas situações concretas, caberá ao Poder Judiciário densificar juridicamente o conceito, o que, na verdade, gera incerteza e insegurança jurídica, sobretudo porque adotar-se um conceito claro, indubitoso e com um mínimo de rigor pode evitar problemas de aplicação das disposições normativas.

Embora o uso seja pontual é importante fazer o registro para chamar a atenção que a evolução terminológica visa a proteção deste grupo, fazendo parte do conjunto de saberes e direitos sobre o tema. Por outro lado, como acenou Botelho (2007) o Poder Judiciário tem importante função de densificar o conceito.

Em estudo específico sobre o tema, Sasaki (2014, p. 06) elenca princípios básicos para os movimentos terem chegado ao nome “pessoas com deficiência”:

1. Não esconder ou camuflar a deficiência;
2. Não aceitar o consolo da falsa ideia de que todo mundo tem deficiência;
3. Mostrar com dignidade a realidade da deficiência;
4. Valorizar as diferenças e necessidades decorrentes da deficiência;
5. Combater eufemismos (que tentam diluir as diferenças), tais como “pessoas com capacidades especiais”, “pessoas com eficiências diferentes”, “pessoas com habilidades diferenciadas”, “pessoas deficientes”, “pessoas com disfunção funcional”, “pessoas especiais” [...].
6. Defender a igualdade entre as pessoas com deficiência e as demais pessoas em termos de direitos e dignidade, o que exige a equiparação de oportunidades para pessoas com deficiência, atendendo às diferenças individuais e necessidades especiais, que não devem ser ignoradas;
7. Identificar nas diferenças todos os direitos que lhes são pertinentes e a partir daí encontrar medidas específicas para o Estado e a sociedade diminuírem ou eliminarem as “restrições de participação” (dificuldades ou incapacidades causadas pelos ambientes humano e físico contra as pessoas com deficiência).

O autor conclui seu estudo afirmando que há uma tendência na interrupção do uso da palavra “portadora” (como substantivo e como adjetivo). É que “a condição de ter uma deficiência faz parte da pessoa e esta pessoa não porta sua deficiência. Ela tem uma deficiência.” (Sasaki, 2014, p. 06). Nesse sentido crítico, registre-se, dentre os casos analisados nesse artigo, o acórdão decorrente do julgamento do Recurso de Revista n. 0000199-87.2023.5.06.0013 utiliza a expressão, em caixa alta, já no início da ementa:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE – REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.467/2017 – EMPREGADA PÚBLICA. REDUÇÃO DA JORNADA SEM DIMINUIÇÃO SALARIAL. CUIDADOS **COM FILHO PORTADOR DE TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA**. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ARTIGO 98, §§ 2º E 3º, DA LEI 8.112/1990. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. [...].

Enfim, note-se que a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência reconhece, em seu preâmbulo, que a deficiência é um conceito em evolução e que “resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”. Com base em tais fundamentos, a referida convenção define as pessoas com deficiência em seu art. 1º, nos seguintes termos:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

Trata-se basicamente do mesmo conceito expresso no art. 2º da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Perceba-se que a necessidade de superar barreiras integra a mais atualizada definição dessas pessoas. Note-se, também, que o conceito é evolutivo e diretamente relacionado à inclusão social em igualdade de oportunidades.

4.3 PERSPECTIVA DE GÊNERO

As mulheres estão em posição de subalternidade no mercado de trabalho, seja por não estarem representadas nas posições de comando, pela desigualdade salarial ou pela dupla jornada sendo responsável pela maior carga de trabalho de cuidado não remunerado. Essa realidade é fruto do patriarcalismo que aloca o masculino ao centro dos privilégios, ao poder e aos espaços públicos enquanto o feminino é posto como a antítese a tudo isto.

Assim, os cuidados com a casa e filhos são postos socialmente como “coisas de mulher” e, por isso, não sendo visto como atividade que deve ser remunerada. Sob suposto manto de cuidado como ato de amor a força de trabalho feminina vem sendo explorada.

Smaha (2009, p. 8) destaca que as mulheres prevalecem em relação à escolha do teletrabalho, uma vez que carecem de mobilidade e de flexibilidade de opções no mercado. Outras variáveis indicam que existe uma importante relação entre o tempo gasto durante o teletrabalho e o nível de satisfação. Os homens adotam o teletrabalho por outras razões, como economizar tempo no deslocamento de casa para o trabalho, citando eventualmente o teletrabalho como uma oportunidade de “ajudar” as esposas em casa.

Analisamos o *corpus* da pesquisa sob a perspectiva de gênero, observamos que embora o pedido de teletrabalho tenha sido feito tanto por pais quanto por mães, estas são as que, majoritariamente, figuram como Reclamantes, principalmente na categoria de pedidos feitos por servidores públicos. Isto sinaliza que embora a lei que instituiu o teletrabalho, a Resolução n. 343 do CNJ e os princípios invocados não tratem especificamente da questão da sobrecarga feminina, o deferimento deste direito pode ter um viés de atuação na construção ativa da cidadania feminina e no solapamento de padrões patriarcais, principalmente quando o teletrabalho é aliado com a redução da carga horária e fornecimento de condições de equipamentos adequados pelo empregador. É preciso ter esses cuidados para que, ao colocar a

mulher em teletrabalho, isso não acentue as duplas jornadas que lhes são impostas pela cultura patriarcal.

Nas decisões o papel da mulher como cuidadora não foi problematizado quando ela foi Reclamante, ao contrário, apareceu como fundamento em pedido feito por um pai. Neste caso, o requerimento do teletrabalho foi lastreado na impossibilidade da mulher/esposa do Reclamante/mãe atípica em assumir essa atribuição social por também estar doente.

Segue a situação fática conforme apresentada na Reclamação e usada para sustentar a decisão do Poder Judiciário:

No caso concreto, para que o filho com autismo tenha acompanhamento pelo pai, **já que a mãe está severamente doente, torna-se necessário adaptar a prestação de serviços à modalidade remota**, conforme decidido pela Corte de origem, mormente quando constatada a plena compatibilidade das atividades executadas pelo autor com o trabalho desenvolvido à distância”. (TST - AIRR: 00012086920185170008).

O dever legal de cuidado com os filhos, sejam com deficiência ou não, deve ser do pai e mãe, e não apenas como socialmente se impôs, como sendo obrigação feminina e não remunerada. Quando a decisão de deferimento do teletrabalho é lastreada no fundamento de que o pai tem este direito “já que a mãe está severamente doente”, reforça a crença construída socialmente de que os cuidados com os filhos são de obrigação da mulher e que o homem tem o dever subsidiário (eventualmente quando está não puder realizar) ou de mero ajudante dela.

Trata-se de um direito dúplice, isto é, um direito/dever do empregado de cuidar do filho com deficiência e um direito deste de ser cuidado por aquele. Um direito/dever imediato e não subsidiário em caso de impossibilidade da mãe.

Importante, registrar que em dezembro do ano transato, foi sancionada a Lei nº 15.069/2024, que institui a Política Nacional de Cuidados, reconhecendo o cuidado como dever do Estado, em corresponsabilidade com as famílias, o setor privado e a sociedade civil, ratificando como já vinha sendo posto na fundamentação de deferimento do teletrabalho que todos possuem o direito ao cuidado, o que compreende o direito de ser cuidado, de cuidar e ao autocuidado. Assim, esta lei é mais um reforço argumentativo em prol da instituição do teletrabalho aos responsáveis por pessoas com deficiência.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sob reflexos da racionalidade neoliberal, constata-se que são altos os riscos para o(a) trabalhador(a) brasileiro ante a consolidação, pela Reforma Trabalhista, de anseios do empresariado ao ampliar a possibilidade de flexibilização/negativa de direitos e essa realidade

não é diferente no teletrabalho, que necessita de olhar crítico e combativo, potencializado quando envolve pessoas com deficiência.

Normas e propostas analisadas, inclusive as aplicáveis ao setor público, servem de fundamento para que se sustente medidas de adaptação razoável que sejam adequadas à realidade concreta de cada trabalhador(a) responsável por pessoa com deficiência no âmbito da iniciativa privada. Essas medidas podem envolver, por exemplo, mudança de estabelecimento, setor de trabalho ou teletrabalho, mas, devem ser associadas à redução efetiva de jornada, sem alteração na remuneração. Reitere-se que toda essa sistemática precisa estar em sintonia com uma perspectiva de olhar crítico às normas advindas da Reforma Trabalhista.

Ademais, partindo da premissa, conforme discorreremos ao longo deste artigo, de que não há neutralidade epistemológica - inclusive pela condição das autoras de mulheres, trabalhadoras e mães - à guisa de considerações finais indicamos a importância de, no plano legislativo, sejam consolidadas alterações para que o teletrabalho para responsáveis por pessoas com deficiências não só seja regulamentado como também que seja contemplada sob a perspectiva de gênero. Para não correr o risco do teletrabalho feminino ensejar maior sobrecarga para a mulher quanto aos afazeres domésticos, é necessário que este regime laboral seja instituído a pedido ou com a anuência da trabalhadora, aliado sempre com a redução da carga horária, manutenção da remuneração e disponibilização pelo empregador de equipamentos necessários às condições de trabalho.

A tensão entre a garantia de direitos sociais e a lógica neoliberal é percebida entre os projetos de leis em trâmite atualmente. Enquanto que o PL 503 de 2023 propõe a extensão do teletrabalho para responsáveis por pessoas com deficiência com a alteração do art. 75-F da CLT, o PL 203 também de 2023 almeja revogar o regime de teletrabalho nos moldes impostos pela Reforma Trabalhista. Porém, embora o primeiro represente um avanço na tutela do direito dos trabalhadores e das pessoas com deficiência, não indica nenhuma perspectiva de gênero, ou seja, um olhar específico para as mulheres que diante do patriarcado assumem multiplicidade de jornadas. É preciso garantir o direito à desconexão e dignidade de condições de trabalho. O direito e sua aplicação podem funcionar, como se observa ao longo da história do Brasil, como meio de referendar a subalternidade feminina; como também pode funcionar como importante instrumento de intervir e alterar esta realidade.

Quanto aos julgados, eles representam não apenas a tensão entre o modelo de tutela social e o neoliberal como também indicam importante prevalência do papel do Judiciário e da advocacia - que provoca este trazendo requerimentos fundamentados na ampliação do

alcance dos direitos invocando os direitos humanos e fundamentais. Em muitas situações, a exemplo do divórcio no Brasil, a jurisprudência vem primeiro abrindo espaço para as modificações legislativas. Espera-se que este seja o caminho a ser seguido.

Destacamos também, numa perspectiva inclusiva e humanística, o ponto de convergência argumentativo entre as decisões de deferimento da redução de jornada de trabalho e do teletrabalho para responsáveis por pessoas com deficiência, qual seja: a inclusão de normas que protegem os direitos fundamentais e humanos, indicando o caráter dúplice do direito atingindo de forma garantidora o trabalhador e a pessoa com deficiência. O poder diretivo do empregador é elemento importante na relação de trabalho, mas não pode ser exercido de forma absoluta a ponto de confrontar dos direitos sociais.

A regulamentação do teletrabalho, a partir das construções consolidadas pela jurisprudência e doutrina, são fundamentais para a segurança jurídica nas relações de trabalho e na efetivação dos direitos sociais, principalmente para os empregados do setor privado que padecem de maior fragilização quando comparados com servidores e empregados públicos.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria de los Derechos Fundamentales**. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 2020.

ALVES, Amauri César; FARIAS, Michelle Cristina. Reforma Trabalhista e Direitos das Mulheres: Vulnerabilidade e Discriminação no Mercado e no Contrato de Trabalho. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, ano 6, n. 4, 2020. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2020/4/2020_04_0177_0216.pdf. Acesso em: 26 abr. 2025.

BARCELLOS, Ana Paula de. **A Eficácia dos Princípios Constitucionais: O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

BOTELHO, Marcos César. A Pessoa com Deficiência no Ordenamento Jurídico Brasileiro. **Revista da AGU**, Brasília-DF, ano 9, n. 26, 2010. Disponível em: <https://revistaagu.agu.gov.br/index.php/AGU/article/view/194>. Acesso em: 27. abr. 2025.

BOURDIEU, Pierre. **O Poder Simbólico**. 13. ed. Tradução de Fernando Tomaz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

BRASIL. Câmara de Deputados. Projeto de Lei n.º 503/2023. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre o teletrabalho para o empregado responsável por pessoa com deficiência**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1594797&filenam e=PL%208501/2017. Acesso em: 26 abr. 2025.

BRASIL. Câmara de Deputados. Projeto de Lei n.º 8501/2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para revogar o teletrabalho.** Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao/?idProposicao=2150502>. Acesso em: 26 abr. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 abr. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução n.º 343 de 09/09/2020. **Institui condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição e dá outras providências.** Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3459>. Acesso em: 26 abr. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 abr. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 6.949, de 25 de agosto de 2009. **Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.** Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 26 abr. 2025.

BRASIL. Lei n.º 8.069, de 13 de julho de 1990. **Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências.** Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 26 abr. 2025.

BRASIL. Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.** Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 26 abr. 2025.

BRASIL. Lei n.º 13.146, de 06 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 26 abr. 2025.

BRASIL. Lei n.º 15.069, de 23 de dezembro de 2024. **Institui a Política Nacional de Cuidados.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/L15069.htm. Acesso em: 26 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 0000226-33.2024.5.07.0005.** Agravante: Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social - DATAPREV. Relator: Min. Aloysio Silva Corrêa da Veiga. Brasília, 25 fev. 2025. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/484d6ece9ecad25cfddd3ea7d39609cf>. Acesso em: 27 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 1208-69.2018.5.17.0008**. Agravante: Instituto de Tecnologia da Informação e Comunicação do Estado do Espírito Santo - PRODEST. Relator: Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte. Brasília, 19 out. 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=327388&anoInt=2020>. Acesso em: 27 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 0000199-87.2023.5.06.0013**. Recorrente: Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSH. Relator: Min. Sergio Pinto Martins. Brasília, 20 mar. 2025. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/d2bd1742b2f62deeddd9a631d4dc3d06>. Acesso em: 27 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 20253-08.2018.5.04.0821**. Recorrente: Banco Bradesco S.A.. Relator: Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte. Brasília, 07 dez. 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=57707&anoInt=2020>. Acesso em: 27 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n.º 1.237.867/ SP**. Recorrente: P.M.F. Relator: Min. Ricardo Lewandowski. Brasília, 17 dez. 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5785185>. Acesso em: 27 abr. 2025.

CASARA, Rubens R R. Direito do Trabalho e Estado Pós-democrático. In: BENDA, Laura Rodrigues (org.). **A Reforma Trabalhista a visão da AJD (Associação Juízes para a Democracia)**. Belo Horizonte [MG]: Letramento: Casa do Direito, 2018.

CARVALHO, Cinzia Barreto de; FREITAS, Carlos Eduardo Soares de. A Reforma Trabalhista como ofensa à democracia. In: FREITAS, Carlos Eduardo Soares de; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; DUTRA, Renata Queiroz (Orgs.). **Reforma Trabalhista e crise do Direito do Trabalho no Brasil: apontamentos críticos**. Curitiba: Appris, 2020.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: comentários à Lei n. 13.467/2017**. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

MIGUEL, Luis Felipe. **O colapso da democracia no Brasil: da Constituição ao Golpe de 2016**. 1. ed. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo, Expressão Popular, 2019.

SMAHA, Hágata Crystie. **Trabalho e família no contexto de teletrabalho: o olhar de teletrabalhadores e seus co-residentes**. (Dissertação de Mestrado). Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, RJ, 2009. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/25e7ac0d-34a4-414d-bb84-e0a8bc21d13f/content>. Acesso em: 28. abr. 2025.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Como chamar as pessoas que têm deficiência? **Diversa:** educação inclusiva na prática. Março/2014. Disponível em: <https://www.tjes.jus.br/wp-content/uploads/Como-chamar-as-pessoas-com-defici%C3%Aancia.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2025.