

O TELETRABALHO COMO FACILITADOR PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PcD) NO MERCADO DE TRABALHO

TELEWORKING AS A FACILITATOR FOR PERSONS WITH DISABILITIES (PWD) IN THE LABOR MARKET

Cynthia Meneses Maia*
Jackeline Ribeiro e Sousa**
Erik Queiroz dos Santos***

RESUMO

Por meio do estudo que ora se apresenta, tem-se o objetivo de analisar de que maneira o teletrabalho pode facilitar a inclusão e a permanência das pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho. Conta-se, portanto, com a seguinte pergunta norteadora: como o teletrabalho pode contribuir para tornar mais acessível a entrada e a permanência das pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho? Como forma de alcançar o objetivo geral, a presente pesquisa tem como objetivos específicos: compreender a definição do teletrabalho e sua conformidade com a legislação vigente, analisar os requisitos legais relacionados à contratação de pessoas com deficiência (PcDs) por parte de determinadas empresas. Quanto à metodologia, assinala-se a pesquisa como descritivo-analítica, do tipo bibliográfica e documental. A abordagem é qualitativa, haja vista que foca na análise subjetiva

* Advogada, mestra em Direito Privado pelo Centro Universitário 7 de Setembro (UNI7), professora universitária da Faculdade CDL e da Faculdade Dom Adélio Tomasin (FADAT). Coordenadora do grupo de pesquisa Tópicos contemporâneos em Direito do Trabalho da Faculdade Dom Adélio Tomasin (FADAT). E-mail: cinthiamaiia_@hotmail.com.

** Mestra em Direito Constitucional nas Relações Públicas pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR). Advogada e professora universitária. E-mail: jribeiroesousa@gmail.com.

*** Acadêmico do 8º semestre do curso de Direito da Faculdade Dom Adélio Tomasin (FADAT) e servidor à disposição da 1ª Vara Cível da Comarca de Quixadá - Tribunal de Justiça do Estado do Ceará (TJCE). E-mail: erik.queiroz123@gmail.com.

Rev. Esc. Jud. TRT4, Porto Alegre, v. 5, n. 9, p. 341-363, jan./dez. 2023 341

de aspectos humanísticos. Vale-se do suporte teórico de obras doutrinárias, de legislação nacional e internacional, de teses, dissertações, periódicos e artigos científicos especializados no assunto. Tem como resultado esperado a perspectiva de contribuir para a integração laboral das pessoas com deficiência por meio de incentivo às empresas que promovam a inserção e a permanência deste grupo minoritário no mercado de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE

Acesso facilitado ao trabalho. Pessoas com deficiência. Teletrabalho.

ABSTRACT

This paper has the objective of analyzing how teleworking can facilitate the inclusion and permanence of persons with disabilities (PwD) in the labor market. Therefore, this paper aims at answering the following guiding question: how can teleworking contribute to making it more accessible for persons with disabilities (PwD) to enter and remain in the labor market? As a way of achieving the general objective, this research has the following specific objectives: understanding the definition of teleworking and its compliance with current legislation, analyzing the legal requirements related to the hiring of persons with disabilities (PwDs) by certain companies. As for the methodology, the research is described as descriptive-analytical, bibliographic and documentary. The approach is qualitative, given that it focuses on the subjective analysis of humanistic aspects. It uses theoretical support from doctrinal works, national and international legislation, theses, dissertations, periodicals and scientific articles specialized in the subject. The expected result is the prospect of contributing to the labor integration of persons with disabilities by encouraging companies that promote the insertion and permanence of this minority group in the labor market.

KEYWORDS

Access to work. Persons with disabilities (PwD). Teleworking.

SUMÁRIO

1 Introdução;

2 A inclusão das pessoas com deficiência por meio do teletrabalho; 2.1 Pessoas com deficiência: definições

necessárias; 2.2 Teletrabalho: conceito e previsão legal brasileira;

342 *Rev. Esc. Jud. TRT4, Porto Alegre, v. 5, n. 9, p. 341-363, jan./dez. 2023*

2.3 A valorização do trabalho digno como eixo norteador da contratação de PcDs;

2.4 O teletrabalho e as pessoas com deficiência no mercado de trabalho;

3 Considerações finais;

Referências;

Bibliografia.

Data de submissão: 16/10/2023.

Data de aprovação: 27/04/2024.

1 INTRODUÇÃO

A busca pela concretização dos meios de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho constitui uma real necessidade voltada ao momento atual. As políticas de redução de desigualdades, analisadas por um viés pragmático, têm integrado os planos de metas de governos, que vão desde as estratégias adotadas internacionalmente até a elaboração de políticas de incentivo nacional no âmbito interno dos Estados.

Na perspectiva da redução das desigualdades em âmbito nacional, o presente artigo visa a analisar, sob a ótica das pessoas com deficiência (PcDs), de que forma o regime teletrabalho pode representar um meio de concretizar o acesso e a manutenção das pessoas com deficiência no mercado laboral. Diante disso, a pergunta norteadora deste texto é a seguinte: como o teletrabalho pode facilitar o ingresso e a permanência das pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho?

A justificativa para a realização deste artigo repousa em uma série de motivações sólidas e imperativas. O presente estudo surge como uma análise de desafios que transcendem as fronteiras acadêmicas e possuem impacto significativo no cenário econômico e social no que tange ao acesso ao trabalho digno das pessoas com deficiência, principalmente ao considerar o

quantitativo de trabalhadores com deficiência ativos no mercado de trabalho brasileiro.

Rev. Esc. Jud. TRT4, Porto Alegre, v. 5, n. 9, p. 341-363, jan./dez. 2023 343

Cumpra ressaltar que o presente estudo está alinhado com os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil por meio dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas. As metas relacionadas à promoção do trabalho digno e à redução das desigualdades estão no centro dessa agenda global, de modo que este estudo busca contribuir de maneira concreta para a realização dessas metas.

Dito isto, faz-se necessário compreender, em primeiro lugar, quem são as pessoas que podem ser consideradas com deficiência. Logo depois, é justo que seja explanado o que é o teletrabalho, de acordo com a legislação trabalhista brasileira, bem como para a doutrina. Além disso, deve ser destacado o previsto na Lei nº 8.213 de 1991 (BRASIL, 1991), a qual determina a contratação de pessoas com deficiência para certas empresas. Ao final, na conclusão, será demonstrada a forma como o teletrabalho pode ser visto como uma forma de inclusão para a pessoa com deficiência.

A metodologia utilizada para realização do presente trabalho é descritivo-analítica, do tipo bibliográfica e documental, de método dedutivo. A abordagem é qualitativa, haja vista que foca na análise subjetiva de aspectos humanísticos. Vale-se do suporte teórico de obras doutrinárias, de legislação nacional e internacional, de teses, dissertações, periódicos e artigos científicos especializados no assunto.

2 A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA POR MEIO DO TELETRABALHO

A busca pela concretização dos meios de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho constitui uma real necessidade voltada ao momento atual. As políticas de redução

de desigualdades, vistas por um viés pragmático, têm integrado os planos de metas de governos, os quais vão desde as estratégias adotadas internacionalmente até a elaboração de políticas de incentivo nacional no âmbito interno dos Estados.

344 *Rev. Esc. Jud. TRT4, Porto Alegre, v. 5, n. 9, p. 341-363, jan./dez. 2023*

A compatibilização do trabalho do ser humano com sua própria condição física, mental, intelectual ou sensorial é atributo da cidadania, da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do Trabalho e da igualdade (art. 1.º, Constituição Federal (CF)/1988, II, III e IV) (BRASIL, 1988), que constituem fundamentos da República Federativa do Brasil. Nas lições de Konrad Hesse, “a Constituição não configura apenas a expressão de uma dada realidade. Graças ao elemento normativo, ela ordena e conforma a realidade política e social” (HESSE, 1991, p. 24).

A Constituição de 1988 demonstra uma preocupação primordial com a promoção e a realização da dignidade humana. Para Jackeline Ribeiro e Sousa (2022, p. 79), o legislador constituinte, ao instituir um amplo sistema de direitos e garantias fundamentais, buscou garantir a proteção e o respeito aos Direitos Humanos.

Saliente-se, outrossim, que, na forma do art. nº 170 da Constituição de 1988 (BRASIL, 1988), a ordem econômica brasileira é fundada na valorização do trabalho humano, tendo por fim assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, observada a busca do pleno emprego. Desse modo, a economia deve ser o meio de efetivação da dignidade humana. Deve criar condições para que coexistam crescimento econômico, desenvolvimento social e preservação ambiental, devendo atender ao mesmo tempo às necessidades do capital e do social com estratégias que englobem estados, empresas e sociedade civil.

Tratadas as bases principiológicas e constitucionais que embasam a valorização do trabalho humano em condições dignas e de igualdade, as quais permeiam o presente estudo,

importa delinear o recorte de pesquisa – a análise do trabalho digno das pessoas com deficiência. Nesse sentido, Alberto Bezerra de Melo e Filliphi Alef dos Santos Bandeira Morais (2023, p. 8), aduzem que as fundamentações legais que sustentam a inclusão de pessoas com deficiência (PcDs) nas empresas brasileiras derivam do processo de democratização do país, que, entre outras

Rev. Esc. Jud. TRT4, Porto Alegre, v. 5, n. 9, p. 341-363, jan./dez. 2023 345
conquistas, culminou na promulgação da Constituição de 1988. Dentre os direitos garantidos, destacam-se as sanções contra a discriminação das minorias e o direito ao emprego das pessoas com deficiência.

No que tange à abordagem infraconstitucional acerca do tratamento dispensado à pessoa com deficiência no ordenamento jurídico brasileiro, o presente tópico busca analisar os conceitos legais que envolvem a proteção das pessoas com deficiência no sistema jurídico do Brasil, sob o viés da concretização dos direitos fundamentais sociais.

2.1 Pessoas com deficiência: definições necessárias

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 13 de dezembro de 2006, define pessoa com deficiência como

[...] aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas (UNITED, 2006)¹.

Esta abordagem abrangente da Convenção da ONU se reflete diretamente no âmbito do direito brasileiro por meio da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, também intitulada de Estatuto da Pessoa com Deficiência.

A Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (BRASIL, 2015), conhecida como “Estatuto da Pessoa com Deficiência”, em seu

art. 2º, prevê expressamente que é considerada como pessoa com deficiência

¹ *Persons with disabilities include those who have long-term physical, mental, intellectual or sensory impairments which in interaction with various barriers may hinder their full and effective participation in society on an equal basis with others* (BRASIL, 2015, tradução nossa).

346 Rev. Esc. Jud. TRT4, Porto Alegre, v. 5, n. 9, p. 341-363, jan./dez. 2023

[...] aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

Ao examinar os vieses axiológico e semântico dados à terminologia “Pessoa com Deficiência” (PcD) (BRASIL, 2015), utilizada tanto pela legislação internacional quanto pelo direito pátrio, percebe-se a força e a amplitude dos debates acerca deste grupo minoritário na realidade atual. Cumpre ressaltar que não são mais utilizadas as expressões **pessoas com necessidades especiais** nem **pessoas portadoras de deficiência**, por se tratarem de expressões que podem traduzir exclusões, quando o que se pretende é a inclusão e integração das pessoas com deficiência.

Seguindo essa mesma linha de pensamento, é evidente que, dada a abrangência do conceito de pessoa com deficiência, também será significativa a quantidade de trabalhadores com algum tipo de deficiência. Portanto, é imprescindível promover debates sobre essa questão, tanto no Brasil quanto internacionalmente.

É exatamente isso o que demonstra o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) de 2022, a quantidade de pessoas com deficiência no Brasil é por volta de

18,6 milhões de pessoas com 2 anos de idade ou mais, o que corresponde a 8,9% da população dessa faixa etária. Ou seja, quase 10% da população brasileira tem algum tipo de deficiência, o que demonstra ainda mais a relevância do tema estudado (IBGE, 2022).

Quanto à participação efetiva de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a PNAD contínua observou que “a taxa de participação da força de trabalho no Brasil foi de 62,7%.

Rev. Esc. Jud. TRT4, Porto Alegre, v. 5, n. 9, p. 341-363, jan./dez. 2023 347

Entretanto, essa taxa entre as pessoas com deficiência, cai significativamente, para 29,2%” (INSTITUTO, 2022). Dessa forma, a existência de deficiência pode ser um fator que se sobrepõe, inclusive, à desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Segundo a pesquisa, é possível averiguar que “embora os homens tenham historicamente taxa de participação maior que das mulheres, quando se considera homens com deficiência, a taxa (35,1%) foi inferior à das mulheres sem deficiência (57,1%)” (INSTITUTO, 2022).

Uma vez estabelecido o conceito de pessoas com deficiência, torna-se necessário o exame acerca do regime de teletrabalho e sua previsão na legislação brasileira, visando a uma aplicação mais eficaz da norma à prática trabalhista, bem como para o desenvolvimento das ideias ora apresentadas no presente estudo.

2.2 Teletrabalho: conceito e previsão legal brasileira

A Consolidação das Leis do Trabalho, principal instrumento legislativo quanto ao direito laboral brasileiro, estabelece, na Lei nº 5.452, em seu art. 75-B, o conceito de trabalho remoto, ou teletrabalho. Trata-se da

[...] 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 (BRASIL, 1943).

Segundo a definição acima, o teletrabalho não está vinculado ao trabalho realizado na residência do empregado, podendo, outrossim, ser realizado nas dependências da empresa e que não seja trabalho externo. Nesta senda, o empregado contratado na modalidade de teletrabalho pode trabalhar em outros locais que não sejam a sua residência, o que facilita ainda mais o acesso ao emprego pelas pessoas com deficiência. Ricardo Calcini e Amanda Paoleli Camara (2022) referem que:

[...] não se nega que o teletrabalho contribua muito para o bem-estar do trabalhador, que, ao adaptar sua

348 *Rev. Esc. Jud. TRT4, Porto Alegre, v. 5, n. 9, p. 341-363, jan./dez. 2023*

função em casa ou outro lugar de sua preferência, aperfeiçoa sua rotina e, por conseguinte, viabiliza maior conciliação da vida familiar e projetos pessoais com as aspirações profissionais, propiciando a melhora de sua produtividade e qualidade de vida (CÂMARA; CALCINI, 2022, p. 407).

Apesar da citação acima fazer referência às vantagens do teletrabalho, Ricardo Calcini e Amanda Paoleli Camara (2022, p. 407) também tecem algumas críticas quanto ao trabalho remoto, principalmente no que tange à proteção de dados e à “submissão intensiva ao controle digital (interferindo no seu direito de desconexão, de repouso e de lazer)”.

É notório que o trabalho remoto também tem seu lado negativo. No entanto, o que se pretende neste escrito é dar um olhar de valorização ao trabalho humano, especialmente das PcDs e, principalmente, àquelas com dificuldade de locomoção e que poderão, por meio do trabalho remoto, ter acesso a um trabalho digno.

É preciso rememorar também, como exposto no tópico anterior, que a Constituição Federal Brasileira de 1988 faz menção à ordem econômica em conjunto com o trabalho digno, de modo que a empresa tem um dever social a cumprir perante a sociedade. Seguindo esse raciocínio, João Luís Nogueira

Matias (2009) explica que:

[...] pode-se entender a função social da empresa como a vinculação do exercício da empresa à concretização de uma sociedade livre, justa e solidária, do que decorre um complexo de deveres e obrigações, positivas e negativas, impostas aos controladores e administradores, perante os empregados, fornecedores, consumidores, meio ambiente, Estado, e toda a comunidade que com ela interage (MATIAS, 2009, p. 87).

Nesse sentido, é adequado conceder destaque à prelação de Rafael da Silva Marques (2007, p. 115-116), a qual acentua que

Rev. Esc. Jud. TRT4, Porto Alegre, v. 5, n. 9, p. 341-363, jan./dez. 2023 349
a valorização do trabalho humano não deve ser mera forma de criação de medidas protetivas ao trabalhador, como aconteceu durante o Estado de Bem-Estar Social, mas há de se enxergar o trabalho e o trabalhador como principais agentes de transformação da economia. Sendo assim, o lucro e o acúmulo de capital deixam de ser o centro dos debates econômicos, devendo-se voltar os olhos para o capital humano, ou seja, o trabalhador.

Nesse ponto, também o autor se reporta à relevância da dignidade humana, como princípio basilar da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988). Corroborando os entendimentos citados, expõe-se a lição de Manoel Jorge Silva Neto (2001):

Diríamos, então, que incorporar um valor social ao trabalho humano já faz parte da história constitucional brasileira, e, nesse passo, a mais eloquente ideia a surgir quando observamos tal exaltação é que o trabalho não pode, de maneira alguma, ser assumido friamente como mero fator produtivo; é, sim, fonte de realização material, moral e espiritual do trabalhador (SILVA NETO, 2001, p. 96)

Nesse sentido, é evidente que as empresas, ao cumprir com a sua função social, devem também garantir o acesso ao

empregado com deficiência, inclusive por meio remoto. Diante disso, será analisada a contratação das Pessoas com Deficiência como uma forma de valorizar o trabalho humano e de que forma o teletrabalho pode facilitar esse ideal.

2.3 A valorização do trabalho digno como eixo norteador da contratação de PcDs

A agenda de metas para a redução das desigualdades, aliada à promoção do crescimento econômico inclusivo e sustentável, se reveste de caráter prioritário na governança dos Estados, ora representados na esfera global pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 2030), propostos pela Organização das Nações Unidas (ONU). Por meio dos ODS 2030, cujo propósito é centrado na concretização de direitos humanos,

350 *Rev. Esc. Jud. TRT4, Porto Alegre, v. 5, n. 9, p. 341-363, jan./dez. 2023*

os países signatários do pacto se comprometeram a internalizar, até o ano 2030, metas para a promoção do equilíbrio nas três vertentes do desenvolvimento sustentável: a econômica, a social e a ambiental (ORGANIZAÇÃO, 2006).

A promoção do pleno emprego, por meio do trabalho decente para todos, representa a oitava meta dos ODS 2030. Cada um dos ODS é formado por propósitos realizáveis por governos, instituições e sociedade em geral, como a inclusão das pessoas com deficiência de forma igualitária no mercado laboral, principalmente em países em desenvolvimento. Tais objetivos coexistem em relação de mutualidade e podem se interligar, a exemplo da meta 10, que tem por finalidade a redução das desigualdades.

É por intermédio de diretrizes internacionais, tais como os ODS 2030, que se reforça o papel dos Estados e das múltiplas partes interessadas na promoção de políticas e modelos que efetivem a proteção laboral, o acesso ao trabalho digno e a redução das desigualdades. De acordo com a Organização das Nações Unidas, as metas apresentadas nos ODS 2030

estabelecem, de maneira inserta na realidade de cada um dos países signatários, os planos em caráter prioritário para uma economia próspera e equitativa (ORGANIZAÇÃO, 2006).

O ordenamento jurídico atual demanda abordagens objetivas para aplicar princípios de forma eficaz, destacando que a igualdade não pode mais ser alcançada apenas por ações pontuais, altruístas ou puramente éticas. Promover a implementação da equidade laboral humana necessita não apenas de políticas que unam atores de governança internacional e regional, mas, também, união de esforços entre as diferentes áreas do direito.

A valorização do trabalho digno, pautada, também, na igualdade entre os seres humanos, é um dos preceitos fundamentais e que devem ser observados pelo Estado Democrático de Direito. Sobre o princípio da igualdade no ordenamento jurídico brasileiro, Celso Antônio Bandeira de Mello entende que

Rev. Esc. Jud. TRT4, Porto Alegre, v. 5, n. 9, p. 341-363, jan./dez. 2023 351

[...] sua função precípua reside exata e precisamente em dispensar tratamentos desiguais. Isto é, as normas legais nada mais fazem que discriminar situações, à moda que as pessoas compreendidas em umas ou em outras vêm a ser colhidas por regimes diferentes (MELLO, 2008, p. 12).

A imagem do sistema social justo e a criação de oportunidades para todos os seres humanos, sem distinção, devem atingir também as pessoas com deficiência na perspectiva do acesso ao trabalho digno. É a partir dessa ideia que se pretende aqui examinar como o teletrabalho pode constituir uma ferramenta útil para a valorização do trabalho humano da pessoa com deficiência. Nessa linha de raciocínio, expõem Wilson Engelmann e Hérica Cristina Paes Nascimento (2021):

[...] um tipo novo de trabalho por meio de uma nova atividade econômica organizada que demande o labor do ser humano, **deve o empresário observar**

as diretrizes qualificadoras das relações de trabalho na atualidade, cujo patamar mínimo é o do respeito aos direitos humanos em todas as atividades da empresa que cumpre a sua função social quando se funda na valorização do trabalho digno, não na sua mera exploração, mas assegurando e colaborando para a permanência da existência digna do ser humano, conforme os ditames da justiça social [...] (ENGELMANN; NASCIMENTO, 2021, p. 120, grifo nosso).

É importante salientar o fato de que, no Brasil, a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (BRASIL, 1991), que dispõe acerca dos Planos de Benefícios da Previdência Social, determina, como medida assecuratória dos direitos fundamentais sociais, em seu art. 93, a contratação obrigatória de, no mínimo, o equivalente a 2% de pessoas com deficiência em empresas com 100 ou mais funcionários. Essa porcentagem varia de acordo com o contingente de empregados, de modo que a não observância dessa lei pode acarretar penalidades, dentre as quais a de multa.

352 *Rev. Esc. Jud. TRT4, Porto Alegre, v. 5, n. 9, p. 341-363, jan./dez. 2023*

Além disso, a Lei também prevê, em seu art. 89, a necessidade de adaptação dos ambientes de trabalho para garantir a acessibilidade e a inclusão das pessoas com deficiência. Isso envolve a disponibilidade de rampas, corrimãos, sinalização adequada e banheiros adaptados, dentre outras medidas que visam a eliminar as barreiras físicas e garantir a plena participação dos profissionais com deficiência.

Portanto, ao contratar pessoas com deficiência para o trabalho, além de ser essencial que os empresários estejam em conformidade com a Lei nº 8.213 (BRASIL, 1991), cumpre ressaltar o necessário atendimento aos parâmetros preceituados na Lei de Acessibilidade, como é conhecida a Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000 (BRASIL, 2000), que define diretrizes e critérios fundamentais para promover a acessibilidade de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, além de tomar outras medidas pertinentes.

É importante ressaltar que o descumprimento da Lei de Cotas (BRASIL, 2012) é uma violação dos direitos fundamentais das pessoas com deficiência, e as empresas têm a responsabilidade de promover a inclusão e garantir a igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho. O descumprimento dessa lei pode trazer consequências severas para as empresas por meio de autuações do Ministério Público do Trabalho e Ações Coletivas.

De fato, a economia deve ser concebida como um instrumento para garantir a dignidade humana. Deve ser capaz de estabelecer um ambiente onde o crescimento econômico, o desenvolvimento social e a diminuição das disparidades possam coexistir harmoniosamente. Nesse sentido, é fundamental que as políticas econômicas considerem simultaneamente as demandas do capital e do bem-estar social, envolvendo estratégias que englobem não apenas os Estados e as empresas, mas também a sociedade civil como um todo.

Rev. Esc. Jud. TRT4, Porto Alegre, v. 5, n. 9, p. 341-363, jan./dez. 2023 353

2.4 O teletrabalho e as pessoas com deficiência no mercado de trabalho

De início, apresenta-se a lição de Bocorny (2003, p. 42) ao expor a ideia de que a valorização do trabalho humano não deve ser entendida somente como um instrumento para criar medidas de proteção ao trabalho e ao trabalhador, mas, principalmente, como a maneira de se admitir que o trabalho e, conseqüentemente, o trabalhador, é o principal agente de transformação da economia e da sociedade, de tal modo que não pode ser, de modo algum, excluído dos debates relativos às mudanças estruturais da sociedade.

Assim, compreende-se que, sendo o trabalhador o principal agente de transformação da economia e da sociedade, a sua valorização não deve estar restrita somente ao mundo dos códigos, mas sim devem ser tomadas medidas com aplicações

práticas para a sua concretização e real transformação da sociedade.

O teletrabalho tem se mostrado uma ferramenta facilitadora para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, uma vez que essa modalidade de trabalho oferece oportunidades para que essas pessoas possam exercer suas atividades profissionais de forma mais acessível e flexível, já que, conforme aduzido por Gilio e Silva (2020, p. 199), essa modalidade faz com que os percalços que a deficiência causa aos dois lados de uma relação empregatícia, trabalhador e empregador, sejam reduzidas.

Uma das principais vantagens do teletrabalho é a possibilidade de adaptação do ambiente de trabalho de acordo com as necessidades individuais de cada pessoa com deficiência, uma vez que ao trabalhar de casa ou em um ambiente de sua escolha, é possível personalizar o espaço de trabalho de acordo com as necessidades ergonômicas, de acessibilidade e de conforto de cada indivíduo. Essa personalização do ambiente de trabalho contribui para o bem-estar e a produtividade das pessoas com

354 *Rev. Esc. Jud. TRT4, Porto Alegre, v. 5, n. 9, p. 341-363, jan./dez. 2023*

deficiência, permitindo que elas desempenhem suas funções de maneira mais eficiente.

A responsabilidade por toda personalização e fornecimento dos aparatos do ambiente de teletrabalho é de responsabilidade do empregador, uma vez que é este que assume o risco da atividade econômica, nos termos do art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como é também previsto no art. 75-D da Lei nº 13.467, de julho de 2017 (BRASIL, 2017) que, mediante contrato escrito, deve ser especificado o procedimento para determinar a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura requerida e apropriada para a realização do trabalho remoto, assim como o eventual reembolso das

despesas suportadas pelo empregado.

Dessa forma, no caso de o empregado com deficiência necessitar de equipamentos adaptados para o exercício de sua atividade laboral em teletrabalho, o empregador deve fornecer ou ressarcir o empregado por utilizar meios próprios. Assim como é de responsabilidade do patrão orientar o trabalhador sobre precauções que garantam sua saúde e a segurança no trabalho, como, também, é estabelecido na CLT, art. 75-E (BRASIL, 2017).

Além disso, o teletrabalho elimina as barreiras físicas e de locomoção que muitas vezes dificultam o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho tradicional. Neste sentido, Fukui e Silva (2022, p. 91-92) aduzem que a deficiência não representa mais um desafio quando o trabalhador está empregado por seu conhecimento, não havendo limitações de espaço e mobilidade.

Diante da desnecessidade de enfrentamento de obstáculos arquitetônicos e desafios de transporte, os PcDs passam a economizar tempo e energia, o que lhes proporciona uma maior autonomia e independência no exercício de suas atividades profissionais. Além disso, a ausência de deslocamentos frequentes reduz o impacto físico e emocional que pessoas com deficiência

Rev. Esc. Jud. TRT4, Porto Alegre, v. 5, n. 9, p. 341-363, jan./dez. 2023 355
podem enfrentar ao se locomoverem para o trabalho, contribuindo para a preservação de sua saúde e seu bem-estar.

Entretanto, apesar da facilitação do exercício laboral, trazida pela modalidade do teletrabalho, é verificável que o distanciamento do PcD do espaço coletivo pode acarretar na exclusão deste indivíduo da vida social proporcionada pela interação com os demais colegas de trabalho, uma vez que passa a executar suas atividades separado dos demais, como expõem Fuzetto e Rossignoli (2021, p. 624).

A própria legislação trabalhista, nos arts. 75-F e 75-C (BRASIL, 2017), traz consigo que a utilização do teletrabalho

deve ser prioritária para os PcDs, mas que deve ser estabelecido em contrato se o trabalhador irá exercer suas atividades presencialmente ou não, com modificações nesse regime podendo ocorrer apenas em mútuo acordo entre o trabalhador e o patrão. Assim não estando obrigado à PcD se distanciar do convívio coletivo com os demais colegas de trabalho.

O teletrabalho, ainda, pode contribuir para a redução do preconceito enfrentado por pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Ao trabalhar remotamente, essas pessoas têm a oportunidade de serem avaliadas por suas habilidades e competências, sem que sua deficiência seja o foco principal, já que o estigma carregado por parte da população identifica os PcDs como incapazes de desempenhar diversas atividades laborais, como expõem Prandi, Nascimento, Faria, Lima, Siqueira e Ferreira (2015, p. 104), afastando o julgamento com base em estereótipos e preconceitos relacionados à sua condição.

No entanto, é importante ressaltar que a implementação do teletrabalho como facilitador para pessoas com deficiência requer o desenvolvimento de políticas e práticas inclusivas por parte das empresas e organizações. É necessário garantir que todas as pessoas, independentemente de suas habilidades ou limitações, tenham acesso igualitário às oportunidades de teletrabalho. Isso inclui a disponibilização de equipamentos e tecnologias assistivas,

356 *Rev. Esc. Jud. TRT4, Porto Alegre, v. 5, n. 9, p. 341-363, jan./dez. 2023*
a adaptação de processos e procedimentos, e a promoção de treinamentos específicos para gestores e colaboradores.

A inclusão e a valorização de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho são fundamentais para promover a igualdade e o respeito à diversidade. A contratação de pessoas com deficiência não apenas contribui para a construção de uma sociedade mais inclusiva, mas também traz benefícios para as empresas e organizações.

A contratação de pessoas com deficiência é um passo

importante para garantir a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Ao oferecer emprego para essas pessoas, estamos valorizando suas habilidades e competências, possibilitando que elas sejam economicamente independentes e garantindo seu direito à dignidade, bem como promovendo a inclusão social.

A valorização do trabalho humano digno é essencial para garantir condições justas e adequadas de trabalho para todos os profissionais, incluindo aqueles com deficiência. Isso implica o respeito aos direitos trabalhistas, como a jornada de trabalho adequada, e a garantia de um ambiente seguro e adequado.

Dessa forma, é crucial que, ao contratar pessoas com deficiência, sejam oferecidas as adaptações necessárias para que possam exercer suas funções de forma plena e independente. Isso pode incluir a disponibilização de equipamentos e tecnologias assistivas, a adaptação do ambiente físico e a oferta de treinamentos específicos para garantir a inclusão e a eficiência no trabalho.

Nesse sentido, leciona Petter (2005, p. 153): “Valorizar o trabalho, então, equivale a valorizar a pessoa humana, e o exercício de uma profissão pode e deve conduzir à realização de uma vocação do homem”.

Portanto, ao promover a contratação de pessoas com deficiência e valorizar o trabalho humano digno, as empresas

Rev. Esc. Jud. TRT4, Porto Alegre, v. 5, n. 9, p. 341-363, jan./dez. 2023 357

estão não apenas cumprindo com suas responsabilidades sociais, mas também colhendo os frutos de um ambiente de trabalho diverso, inclusivo e produtivo. Essas práticas contribuem para a construção de uma sociedade mais justa, onde todos têm a oportunidade de alcançar seu pleno potencial, independentemente de suas habilidades ou limitações.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como já abordado em uma seção específica, a definição de Pessoas com Deficiência (PcDs) é ampla, resultando em um aumento significativo do número de PcDs e, por conseguinte, na implementação de medidas para aprimorar sua qualidade de vida. Este artigo propõe a utilização do teletrabalho como uma ferramenta para melhorar a vida das pessoas com deficiência.

O teletrabalho se mostra como uma ferramenta facilitadora para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, oferecendo maiores acessibilidade, flexibilidade e autonomia. Ao promover essa modalidade de trabalho, as empresas estão não apenas cumprindo com suas responsabilidades sociais, mas também criando um ambiente mais diverso, inclusivo e produtivo.

Dessa maneira, resultará na valorização do trabalho humano digno, que passa pela garantia de oportunidades igualitárias para todas as pessoas, independentemente de suas limitações. Portanto, é notório que esta modalidade é um meio essencial nas empresas e organizações como forma de estratégia para o cumprimento legal e a inclusão, promovendo a igualdade de oportunidades e a valorização das pessoas com deficiência.

Ao valorizar o trabalho humano e profissional das pessoas com deficiência, tanto a empresa quanto a sociedade colherão benefícios, uma vez que um colaborador satisfeito tende a desempenhar suas funções com maior eficácia do que aquele que se encontra descontente. Logo, é imperativo que a valorização do trabalho humano transcenda o discurso e se concretize como

358 *Rev. Esc. Jud. TRT4, Porto Alegre, v. 5, n. 9, p. 341-363, jan./dez. 2023*
uma prática universal, abrangendo todos os trabalhadores, independentemente de sua posição ou qualificação. Esta abordagem representa, assim, a estratégia mais eficaz para o cumprimento da responsabilidade social corporativa.

REFERÊNCIAS

BOCORNY, Leonardo Raupp. **A valorização do trabalho humano no Estado Democrático de Direito. Porto Alegre: SAFE, 2003.**

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 11 jun. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 7 abr. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm . Acesso em: 11 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000.** Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm. Acesso em: 7 abr. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012.** Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências.

Rev. Esc. Jud. TRT4, Porto Alegre, v. 5, n. 9, p. 341-363, jan./dez. 2023 359
Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em: 14 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei

Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 7 abr. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 7 abr. 2024.

CALCINI, Ricardo; CAMARA, Amanda Paoell. Tecnologias e o teletrabalho pós-pandemia: o controle invisível aos olhos do subordinado. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, Porto Alegre, v. 4, n. 8, p. 391–419, 2022. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/183>. Acesso em: 11 jun. 2024.

ENGELMANN, Wilson; NASCIMENTO, Hérica Cristina Paes. O desenvolvimento dos direitos humanos nas empresas por meio do ESG como forma de qualificar as relações de trabalho. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, Porto Alegre, v. 3, n. 6, 2021. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/157>. Acesso em: 11 jun. 2024.

FUZETTO, Murilo Muniz; ROSSIGNOLI, Marisa. O teletrabalho para a pessoa com deficiência como dificultador da inclusão social. **REI - Revista Estudos Institucionais**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 2, p. 606–628, 2021. DOI: 10.21783/rei.v7i2.540. Disponível

HESSE, Konrad. **A força normativa da constituição**. Tradução de Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1991.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua** - PNAD Contínua (2022). Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102013_informativo.pdf. Acesso em: 11 jun. 2024.

MARQUES, Rafael da Silva. **Valor social do trabalho, na ordem econômica, na Constituição brasileira de 1988**. São Paulo: LTr, 2007.

MATIAS, João Luis Nogueira. **A função social da empresa e a composição de interesses na sociedade limitada**. 2009. 282 f. Tese (Doutorado em Direito Comercial) – Universidade de São Paulo (USP), São Paulo, 2009. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2132/tde-06052010-140746/pt-br.php>. Acesso em: 11 jun. 2024.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico o princípio da igualdade**. 3 ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

MELO, Alberto Bezerra de; MORAIS, Filliphi Alef dos Santos Bandeira. Uma análise da inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiências: desafios e tendências. **Revista Foco**, Curitiba, v. 16, n. 11, p. e3313-e3313, 2023. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/3313/2380>. Acesso em: 17 jun. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Transforming our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development**. Disponível em: <https://sdgs.un.org/2030agenda>. Acesso em: 11 jun. 2024.

econômica: o significado e o alcance do art. 170 da Constituição Federal. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 2005.

PRANDI, Luiz Roberto; NASCIMENTO, Sonia Maria Moro do; FARIA, Wendell Fiori de; LIMA, Renan Willian de Deus; SIQUEIRA, Ana Carolina de; FERREIRA, João Paulo. Inclusão social: os estigmas sociais mediante a profissionalização e a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Ciência Empresarial**, UNIPAR, Umuarama, v. 16, n. 1, p. 87-112, jan./jun. 2015. Disponível em: <https://revistas.unipar.br/index.php/empresarial/article/download/5654/3226/17473>. Acesso em: 17 jun. 2024.

SILVA NETO, Manoel Jorge. **Direito constitucional e econômico**. São Paulo: LTR, 2001.

SILVA, Guilherme Elias Da; SOUZA-FUKUI, Regiane Cristina De. O teletrabalho como mecanismo de inclusão social da pessoa com deficiência: panaceia ou engodo? **Revista Espaço Acadêmico**, Maringá, p. 81-96, 1 ago. 2022. Disponível em: [https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/download/63924/751375154633/#:~:text=Boscatte%20e%20Mello%20\(s.d.\)%20sugerem,o%20aux%C3%ADlio%20de%20tecnologias%20assistivas](https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/download/63924/751375154633/#:~:text=Boscatte%20e%20Mello%20(s.d.)%20sugerem,o%20aux%C3%ADlio%20de%20tecnologias%20assistivas). Acesso em: 17 jun. 2024.

SILVA, Wellington Rodrigo Lozano da; GILIO, Leandro. O teletrabalho como política pública de inclusão social das pessoas com deficiência no Brasil. **Cadernos de Direito**, São Paulo, v. 19, n. 37, p. 191–204. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-unimep/index.php/cd/article/view/4257/2483>. Acesso em: 17 jun. 2024.

SOUSA, Jackeline Ribeiro e. **Migrações e trabalho decente: a integração do migrante no Brasil por meio do acesso ao emprego e à renda**. São Paulo: Editora Dialética, 2022.

UNITED NATIONS. Department of Economic and Social Affairs
Social Inclusion. **Convention on the Rights of Persons with
Disabilities** - Articles. Disponível em:
[https://social.desa.un.org/
issues/disability/crpd/convention-on-the-rights-of-persons-with
disabilities-articles](https://social.desa.un.org/issues/disability/crpd/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-articles). Acesso em: 18 jun. 2024.

BIBLIOGRAFIA

NEVES-SILVA, Priscila; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA, Andréa Maria. 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: <https://cienciaesaudecoletiva.com.br/artigos/inclusao-da-pessoa-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-em-belo-horizonte-cenario-e-perspectiva/15087?id=15087>. Acesso em: 17 jun. 2024.

SEN, Amartya. **A ideia de justiça**. Tradução: Denise Bottmann, Ricardo Doninelli Mendes. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

Rev. Esc. Jud. TRT4, Porto Alegre, v. 5, n. 9, p. 341-363, jan./dez. 2023 363