



# O TELETRABALHO E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO ÂMBITO DA REFORMA TRABALHISTA

*Maria Rachel da Silva de Melo<sup>1</sup>  
Rodrigo Goldschmidt<sup>2</sup>*

**Resumo:** Este artigo discorre sobre a regulamentação do teletrabalho no texto da reforma trabalhista e sua capacidade de gerar instrumentos jurídicos hábeis para ampliar a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Emprega-se o método dedutivo, em pesquisa do tipo teórica e qualitativa, com pesquisa em material bibliográfico diversificado em livros, artigos de periódicos, teses e dissertações. Por tratar-se de legislação que recentemente entrou em vigor, contar-se-á, também, com material publicado em *sites* especializados para que se possa avaliar a expectativa dos doutrinadores a esse respeito. Introdutoriamente aborda-se a perspectiva histórica da pessoa com deficiência e a situação laboral até a atualidade. No primeiro tópico trata-se do teletrabalho e como os pensadores descrevem criticamente esta modalidade de prestação de serviço antes e depois da reforma trabalhista. Por fim cuida-se do teletrabalho como forma de ampliar os postos de trabalho para a pessoa com deficiência diminuindo-se, ao menos em tese, a desigualdade na concorrência por uma vaga no mercado formal.

235

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Pessoa com deficiência. Inclusão Social. Reforma trabalhista. Direito do trabalho

## 1 INTRODUÇÃO

Sob os mais diversos fundamentos, desde os tempos mais remotos, a pessoa com deficiência recebe tratamento diverso das demais, tenha esse tratamento diferenciado uma justificativa aceitável aos olhos da

---

1 Advogada (OAB 54773). Graduada em Direito pela UNESC em 2019. rachelmelo2000@gmail.com.

2 Doutor em Direito pela UFSC. Pós-Doutor em Direito pela PUC/RS. Professor e Pesquisador do PPGD – Mestrado Acadêmico em Direito – UNESC. Juiz do Trabalho Titular de Vara do Trabalho – TRT12. rodrigo.goldschmidt@trt12.jus.br

modernidade, ou não. Isso porque costumes, antes considerados normais para a grande maioria, hodiernamente são frontalmente condenáveis. Desde a execução sumária, ao nascer, até ser considerado místico e detentor de poderes sobrenaturais, chegou-se ao quadro atual.

No aspecto laborativo, o tratamento evoluiu do cuidado assistencial, em especial na idade média, para aplicação da ciência com objetivo de forjar mecanismos de adaptação que possibilitassem a profissionalização, ideias advindas do Renascimento. Ampliam-se os locais que cuidavam, além de pessoas com moléstias graves, das pessoas com deficiência que não dispunham de meios de sobrevivência. O primeiro rudimento de preocupação com o trabalho aparece na história em 1723, com a alteração da inglesa Lei dos Pobres, que passou a autorizar a criação de casas de trabalho (*workhouse*), vinculadas ao clero.

No Brasil o assistencialismo surge em 1854 e, no mundo, seguem mudanças expressivas, destacando-se duas grandes guerras, em especial a segunda guerra mundial, que trouxe de volta de seus campos de batalha centenas de mutilados. Para dar uma resposta a esta situação a sociedade precisava de estratégias. Assim, em 1948, nasce a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que entre diversos direitos estabelece diretrizes no que diz respeito ao trabalho para todos os indivíduos, no Artigo XXIII.

A atual Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 5 de outubro de 1988, é influenciada pela declaração, positivando os direitos humanos. Insuficiente, entretanto, para concretização dos direitos, a sociedade civil passa a ocupar, por vezes, o papel do Estado, buscando, na prática, a inclusão.

Tendo em vista que este estudo se debruçará, entre outras, sobre obras com datas de publicação anteriores a 2006, oportuno se faz esclarecer que, eventualmente, surgirão expressões diferentes da atualmente adotada, qual seja, “a pessoa com deficiência”, oficializada na Convenção sobre os direitos da pessoa com deficiência, em 2006, que entrou em vigor em 2008, da qual o Brasil é signatário.

Atualmente a pessoa com deficiência ainda sofre com a ausência de oportunidades, discriminação e a falta de acessibilidade. Este artigo trata da questão laborativa das pessoas com deficiência no Brasil, com foco no

teletrabalho como ferramenta capaz de ampliar as vagas formais desses indivíduos. Concretizando o princípio constitucional do pleno emprego, dando completude ao princípio da dignidade da pessoa humana.

O item 2, deste trabalho, versa sobre o mercado de trabalho inclusivo e a forma como a sociedade brasileira procura atender requisitos internacionais adotados em nosso ordenamento jurídico, na busca da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. No terceiro item, aborda-se o teletrabalho e, depois de um breve histórico, trata-se da reforma da legislação trabalhista no Brasil e como a modalidade passou a figurar depois de sua entrada em vigor. Por fim, enfrenta-se a questão de como o teletrabalho pode refletir positivamente para a maior inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal.

Na busca de alcançar o objetivo proposto, empregou-se o método dedutivo, em pesquisa do tipo teórica e qualitativa, com pesquisa em material bibliográfico diversificado em livros, artigos de periódicos, teses e dissertações. Por tratar-se de legislação que recentemente entrou em vigor, contar-se-á, também, com material publicado em *sites* especializados, para que se possa avaliar a expectativa dos doutrinadores a esse respeito.

## 2 MERCADO DE TRABALHO INCLUSIVO

Dentre os princípios constitucionais, destacam-se, no espectro da inclusão, de forma geral, a dignidade da pessoa humana e, no âmbito laboral, a busca do pleno emprego.

A dignidade da pessoa humana, em especial, é um princípio que quando não observado tende a fragilizar todas as ações do Estado perante o povo, bem como é essencial para balizar as relações de pessoa para pessoa.

Para Barroso (2015, p. 284-288), o princípio da dignidade da pessoa humana é valor fundante e valores, não importando se políticos ou morais, se manifestam, no mais das vezes, como princípios. Entrelaça-se com os demais princípios e é a base dos direitos fundamentais. A exemplo do direito à vida que, implicitamente, traz consigo a dignidade humana, uma vez que viver sem o mínimo de dignidade é inaceitável.

A dignidade passa a ter outros contornos bem diferentes dos

anteriormente conhecidos, em que o digno se relacionava com posição social. Começam a ser reconhecidos como inerentes a dignidade da pessoa humana, preceitos relativos ao trabalho e suas condições. Estabelecendo diretrizes mínimas de proteção e isonomia, elevando o trabalho a um pressuposto de necessidade para se alcançar a dignidade, tal como a busca do pleno emprego, descrito no art. 170, inciso VIII, da Constituição da República Federativa do Brasil. Em uma sociedade capitalista um emprego digno gera renda digna que, por sua vez, pode gerar moradia, alimentação, entre outros também dignos (GOLDSCHMIDT, 2008, p. 62-70).

Quando se fala em dignidade da pessoa humana e os mecanismos positivos e negativos para garanti-la, não se pode deixar de lembrar que o deficiente é também ser humano, ainda que a história mundial tenha capítulos que não se coadunem com essa premissa.

Portanto, faz-se necessário buscar constantemente que todos possam usufruir desse bem jurídico. Sob o tremular da bandeira da fraternidade, como um estandarte da sociedade moderna, envolver todos os setores, todas as ciências, todos os indivíduos, todos os esforços para que também a pessoa com deficiência possa ter o direito de gozar das utilidades e facilidades que a sociedade moderna construiu. Em especial o trabalho digno e capaz de suprir suas necessidades básicas (GOLDSCHMIDT, 2008, p. 62-70).

Nas palavras de Camino (2013, p. 19), a superação das desigualdades é ainda o grande obstáculo a ser transposto na busca da harmonia social. Alcançar a isonomia, muito mais complexa que a igualdade, perpassa por uma transformação no âmago da sociedade, em que comportamentos egoístas e hipócritas estão enraizados historicamente.

Abrir mão de direitos em prol da coletividade também atualmente gera conflitos, muito mais ainda quando é necessário acabar com privilégios no caminho do bem-estar social. Tal seara atesta a realidade dos posicionamentos contrários a leis como a de cotas, uma grande “queda de braço” entre o “ser” e o “dever ser”, imenso abismo existente entre as classes sociais, não apenas entre ricos e pobres, mas entre empregados e empregadores, pessoas com deficiência e as que não as possuem.

Na busca de tornar a dignidade da pessoa humana mais que um discurso na vida das pessoas com deficiência, também por meio do pleno

emprego, a acessibilidade assume extrema relevância. Conforme Bublitz (2015, p.1), é necessário proporcionar que a pessoa com deficiência possa usufruir das benesses do estado. Todavia a plenitude da dignidade inclui o direito de ir e vir e a liberdade de tomar suas próprias decisões baseadas em vontades e talentos, e não em condições ambientais. Sendo esse indivíduo por vezes condicionado ou impedido pela falta de locais adequados a todos indistintamente. Por vezes ficam dependentes de outros, cerceando assim a plena autonomia.

Trazer para o mundo da produtividade pessoas relegadas, muitas vezes, por força, ao assistencialismo. Mão de obra capaz de gerar riquezas para o país, aumentar os índices de desenvolvimento humano, a qualidade de vida com o aumento da renda própria e, conseqüentemente, desonerar a previdência social. Também evitar que esses indivíduos sejam acometidos por doenças psicológicas e psiquiátricas, dada a sua condição de segregação por falta de acessibilidade.

O teletrabalho destaca-se como opção também para as pessoas com deficiência, impedidas pela falta de acessibilidade de ocupar ou mesmo concorrer a uma vaga de emprego formal.

### 3 TELETRABALHO

Essa modalidade de trabalho, caracterizada no mais das vezes pelo uso da tecnologia que possibilita a prestação de determinado serviço longe das dependências do empregador, não se trata de algo assim tão novo. Por força dos avanços tecnológicos e a popularização dos meios de comunicação foi-se modificando e recebendo novos contornos. Pontua Mello (1999, p. 16), “Assim, trabalhar também em casa como funcionário, na realidade não significa uma atividade caseira amadora, pois é necessário disciplina, metas claras e realizáveis e um bom planejamento de ações, e principalmente de vida”.

As Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) têm revolucionado, acelerado processos e “aposentado” definitivamente certas práticas e equipamentos antes considerados indispensáveis. Em outro aspecto as TICs ampliaram as formas de controle, tanto de jornada como de

produtividade, com isso cada vez mais o teletrabalho tem ganhado espaço e se popularizado em todo o mundo (SILVA 2014, p. 36).

No Brasil é uma realidade no serviço público desde 2006, muito embora tenha, por óbvio, enfrentado resistências. Contando com uma série de pontos positivos, tais como a flexibilidade de determinar seus próprios horários e distribuir suas tarefas no decorrer do dia, há ganho real de produtividade. Além do fato de o servidor público, ou trabalhador da iniciativa privada, não ser exposto todos os dias ao transporte coletivo e ao trânsito caótico das grandes metrópoles, bem como poder conviver com a família. O controle da jornada de trabalho nesta espécie ocorre, por vezes, por produtividade e, por ser considerado um benefício, não raro, estabelece-se como contrapartida um determinado aumento de produção para aqueles inseridos na modalidade, (FELÍCIO; SANTOS, 2017, p. 131-144).

Cumprido destacar dos estudos de Rosenfield e Alves (2011, p. 218), no qual, por meio de entrevistas, constataram que os teletrabalhadores apontam como negativo desta modalidade o fato de diminuir significativamente as relações pessoais diretas. Alegam também que estar distante da empresa e do empregador dificulta a avaliação do seu desempenho, coibindo possíveis promoções. Outros fatores elencados pelos autores são a autogestão do tempo que tende a gerar confusão e, não raro, o excesso de jornada. O teletrabalhador, por não ver mais diferença entre descanso e trabalho, visto que ambos são efetuados no mesmo ambiente, tem a sensação que não descansa nunca, sem intervalos nem férias.

No rol dos benefícios para o trabalhador, enfatiza-se a flexibilidade de horários, maior contato com a família, a possibilidade de conjugar os trabalhos domésticos com as tarefas do emprego, além do fato de não precisar enfrentar o trânsito diariamente, sendo que em muitas cidades isso consome uma parte significativa do dia, sem falar do estresse causado pelos engarrafamentos. Alia-se a essas questões, os custos com o próprio deslocamento, com alimentação e com vestuário. A violência urbana também é apontada como um ponto positivo nesta modalidade de trabalho.

O teletrabalhador que deixa de sair todos os dias de sua cidade para um grande centro, com o objetivo de cumprir sua jornada de trabalho, irá contribuir para o fomento do comércio local, com a diminuição dos

índices de poluição pela queima de combustíveis fósseis e também com a redução do número de veículos trafegando. Todos esses benefícios tornam o teletrabalho atrativo para a pessoa com deficiência, impedida de trabalhar por barreiras estruturais de acessibilidade (SILVA, 2014, p. 39).

Estrada (2011, p. 5) ensina que o teletrabalhador pode produzir até 30% a mais, o que é um grande atrativo para as empresas adotarem essa formatação. Ainda, somam-se as vantagens do empregador, como já referido, os custos que serão reduzidos em relação a aluguel de espaços maiores e a possibilidade de utilizar mão de obra qualificada a sua escolha, residentes em um perímetro muito maior, podendo até mesmo ser de outros estados ou países. Destaca-se, ainda, a oportunidade de cumprirem suas cotas de contratações de pessoas com deficiência com maior tranquilidade sem a necessidade de grandes investimentos no que diz respeito à acessibilidade.

Muitas são as nuances do que até aqui foi tratado, pois transformação verdadeira se dá quando a sociedade passa a agir em conformidade com as normas, de tal modo que a sua coercibilidade torna-se desnecessária. Por mais utópico que pareça, espera-se que um dia pesquisas como esta tornem-se desnecessárias e não existam mais questões a tratar, em razão de se ter alcançado um nível de inclusão em que cada indivíduo tenha oportunidade de desenvolver todo o seu potencial.

### 3. 1 A Reforma Trabalhista

Houve grande expectativa, no mundo laboral, diante da proposta de reforma das leis trabalhistas. Muitos discursos, poucas certezas.

As propostas se mostraram pró-empregador e uma enxurrada de discursos contrários foram alçados. As críticas e os debates, no entanto, não barraram sua aprovação em 13 de julho de 2017, com período de *vacatio legis* de 120 dias, por um legislativo prioritariamente formado por empresários (CASSAR, BORGES, 2017, p. 6).

A Lei 13.467/17 tem causado polêmica entre os pensadores da ciência jurídica e sociedade em geral. Suscita-se precarização e perda de direito. Preleciona Cassar e Borges (2017, p. 7) que o direito trabalhista se alicerça no princípio da proteção, justificado pelo claro desequilíbrio da relação entre empregados e empregadores, com regras mínimas para

nortear a relação dos polos desiguais, visando gerar um equilíbrio artificial. Enfatizam, os autores, que a Lei 13.467/17 tinha como objetivo sanar a crise pela qual o País vinha atravessando, crise essa revelada em diversos setores da sociedade, tendo como um dos reflexos mais cruéis o desemprego que gera miséria e estagna a economia.

Delgado e Delgado (2017, p. 26) aduzem que a Constituição da República Federativa do Brasil, norteadora das normas infraconstitucionais, está posta sobre três pilares, quais sejam, o estado democrático de direito, os princípios humanísticos e sociais e os direitos fundamentais da pessoa humana. São esses os mesmos pilares que necessitam ser mantidos quando da modificação de normas, para que o resultado seja a modernização e não à precarização. Extrai-se do texto da exposição de motivos justificativas do legislador para tais mudanças:

[...] aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país, regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, que assegura a eleição de representante dos trabalhadores na empresa, para promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, e atualizar a Lei n.º 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário. (BRASIL, 2016).

O que se depreende, no entanto, da opinião dos nomes mais renomados do direito trabalhista, não reflete essas boas intenções destacadas pelos idealizadores da reforma e proferida pela mídia em geral. As falas são de precarização e perda de direitos importantes conquistados ao longo de décadas de lutas por todo o mundo.

Moraes (2018, p. 1) conclui que as mudanças nas normas são necessárias e saudáveis para que a sociedade evolua e possa resolver seus conflitos de forma adequada. A modernização ainda é fundamental para acompanhar a evolução tecnológica e as novas formas de prestação de serviço. Todavia é preciso precaução no que tange, por exemplo, a livre negociação do contrato de trabalho. O autor considera que a sociedade brasileira não está preparada para tal, havendo risco de retrocesso e de lesão à dignidade da pessoa humana.

Segundo Plá Rodriguez (2000, p. 32-33), o princípio da proteção encontra sua base na própria justificação da existência do direito do trabalho.

Normas que regulamentam relações desiguais, tendo como desequilíbrio principal o poder econômico, necessitam de um “fiel de balança”, qual seja, o princípio da proteção. Flexibilização dessas regras em favor de um suposto incremento nas oportunidades de emprego é medida temerária.

Camino (2013, p. 44) pondera a questão dos riscos por trás, muitas vezes, dos reais motivos de se limitar a eficácia de um dos princípios basilares juslaborativos, o princípio da proteção. Para que a livre negociação seja justa é necessária igualdade de armas, o que ainda não é realidade no cenário nacional, caso contrário a proteção conferida aos trabalhadores, de modo geral, é ainda fundamental.

A flexibilização do direito do trabalho perpassa por dois discursos: o falso, que apregoa a necessidade de dirimir o desemprego, e o real, que reclama adaptação às novas tecnologias e às novas concepções de organização da empresa. Não podemos nos furtar de buscar soluções que possibilitem compatibilizar essas novas exigências de mercado e da tecnologia com um sistema eficaz de proteção dos trabalhadores sujeitos às enfermidades e à precariedade do emprego. (CAMINO, 2013, p. 19).

É fato que ainda muito se vai discutir sobre este assunto. Já aguardam a apreciação dos tribunais superiores uma série de ações contestando a constitucionalidade de diversos pontos da reforma (HRUSCHKA, 2018, p. 1). Na pesquisa de Barros e Silva (2010, p. 73-77), essa oposição fica bem explicitada, apontando alguns pensadores e suas conclusões sobre a temática. Neste sentido, faz-se necessário o debate amplo e sincero, para que, o que parece uma solução, não se torne uma armadilha de difícil escape posteriormente, levando em conta, também, a necessidade de ampliar a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal.

### **3.2 O Teletrabalho na Reforma**

A reforma da legislação trabalhista trouxe expressamente o teletrabalho para o texto normativo, em relação aos celetistas, gerando aplausos e críticas. Contudo, oportuno salientar que da forma como figura, claramente o trabalhador, na modalidade, perde proteção importante, dentre outras, o controle de jornada que protege a saúde física e mental.

A Lei 12.551 de 2011 incluiu a possibilidade do controle de

jornada por meios telemáticos. Contrassenso, na opinião dos especialistas aqui citados, é o disposto no art. 62, inciso III, da Lei 13.467/17, o qual expressamente exclui o teletrabalhador de qualquer tipo de controle de jornada, bem como, por conseguinte, retira-lhe o direito às horas extraordinárias. Por outro lado, favorece o empregador interessado na modalidade, sendo que suas preocupações com possíveis ações trabalhistas diminuem significativamente dado ao fato de estar ele desobrigado de demonstrar o controle de jornada ainda que seja perfeitamente possível de ser auferido. Neste sentido se considera inconstitucional este artigo.

De outra parte, Souto Maior (2003, p. 3) destaca que o limite de jornada é uma questão de saúde do trabalhador e que por isso não poderia se quedar desprotegida. Críticas neste mesmo sentido são feitas também por Delgado e Delgado (2017, p. 39) considerando uma afronta aos comandos constitucionais. Cassar e Borges (2017, p. 33-39) salientam que a justificativa da falta de possibilidade de controle de jornada não encontra mais guarida na atualidade, dado o desenvolvimento tecnológico e as muitas formas de aferir o tempo que o empregado disponibilizou à empresa.

244

Segundo os autores citados, esse inciso não trouxe benefícios ao trabalhador se não ao empregador, que fica desonerado de fazer prova da jornada de trabalho do teletrabalhador. Eventuais abusos, por certo, cairão nas mãos do judiciário, a quem competirá analisar eventuais provas produzidas pelo empregado configurando jornadas extras e desrespeito a intervalos inter e intrajornadas.

O legislador seguiu com o tema teletrabalho descrevendo diretrizes do artigo 75A ao 75E da Lei 13.467/17. Delgado e Delgado (2017, p. 53) são firmes na conclusão de que os dispositivos em tela favorecem o empregador. Eles deixam claro que a questão de inclusão de direitos trabalhistas se deram apenas em 2011, conforme já citado, pela Lei 12.551/11, quando do reconhecimento deste tipo de prestação de serviço como trabalho subordinado e que, por hora, nenhuma proteção foi inserida, dada a presunção relativa de impossibilidade de controle de jornada, horas extras, noturna e descumprimentos de outros direitos devem ser provados pelo autor da ação (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 138).

## 4 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O TELETRABALHO

Ao lado dos mais otimistas, que supõe valer o risco de perder garantias para alcançar uma evolução das relações, procurou-se encontrar algo de positivo nos artigos reformados e novos. O teletrabalho possui um grande número de críticos, todavia a situação da pessoa com deficiência é tão desvantajosa e desproporcional no que tange à concorrência por uma vaga de trabalho formal, que se decidiu, neste estudo, correr o risco de despertar ferrenhas críticas, para talvez introduzir uma pequena centelha capaz de gerar uma mudança.

A evolução ocorre, ainda que se tente barrá-la. Não fosse assim, por medo, muitas novidades que aí estão teriam acabado escondidas em um fundo de gaveta. Basta um breve pestanejar e outro País lança certa novidade, que um outro reticente pensou não ser a hora: lucros são perdidos ou deixam de ser auferidos. A tecnologia, em especial as telecomunicações, encurtaram distâncias, aproximaram pessoas e nações e o teletrabalho segue esse rumo impulsionado por ela.

245

Neste íterim, nada que tenha a mínima possibilidade de trazer mais inclusão social, ainda que de pequena parcela de indivíduos, pode ser desprezada. Uma poderosa ferramenta de transformação social é por certo a lei, que na maioria das vezes impõe comportamentos à sociedade sob pena de sanção determinada. Oliveira (1997, p. 378-380) corrobora essa premissa tratando-a como um objetivo a ser buscado, o direito aprimorando as relações.

Justifica-se a preocupação de cada autor que tomou a iniciativa de enfrentar o polêmico tema, pois mais que números, vidas humanas estão em jogo. Logo, todo o cuidado faz sentido. Por outro lado, é certo que as boas intenções dos otimistas que acreditam em conquistas daqui para adiante, também fazem sentido, levando em conta a necessidade de adequação às mudanças sociais e ambientais que ocorreram no mundo nos últimos tempos.

Pensar o teletrabalho como ferramenta de inclusão da pessoa com deficiência, com a possibilidade de ampliar, com segurança, as oportunidades de inserção no mercado de trabalho desse grupo de indivíduos trazendo

maior qualidade de vida, é uma ideia que não pode ser desconsiderada.

É sabido que empregos formais trazem consigo garantias como as da previdência social e outras, que porventura as empresas privadas venham a disponibilizar para seus colaboradores, tais como plano de saúde, odontológico, vale-alimentação, participação nos lucros, premiações, entre outras que certamente são relevantes para as pessoas com deficiência.

O trabalho tem extrema importância para o ser humano, a educação tende a preparar as pessoas, no mais das vezes, para desenvolverem uma atividade remunerada, gerando com isso uma expectativa de que, concluído os estudos, ingressará no mercado de trabalho. Não vislumbrando essa possibilidade como factível, a pessoa com deficiência estará desmotivada a continuar o caminho da educação, sendo que a falta de acessibilidade contribui com esse quadro. Este é o quadro que se tem hoje: baixa escolaridade e oportunidades de colocação no mercado de trabalho com renda, na maioria dos casos, apenas o salário mínimo.

246

Pode-se presumir que, para as pessoas com deficiência que já convivem com discriminação, com o paternalismo por vezes exagerado, com a falta de acessibilidade, fazer parte do mundo laboral é fundamental para o sentimento de pertencimento a uma sociedade, bem como achar-se útil para ela. As medidas já tomadas por meio da legislação de inclusão esbarram em entraves como a acessibilidade, falta de planejamento urbano e construções desprovidas de um olhar para as diferenças (FERREIRA, 2014, p. 16).

Deixar de aproveitar a força de trabalho das pessoas com deficiência relegando-as, muitas vezes, ao assistencialismo, que onera toda a sociedade produtiva, é certamente um desperdício. Sem a atenção adequada, em especial no campo educacional e laboral, essas pessoas deixam de desenvolver todo o seu potencial produtivo, sendo bem possível que muitos gênios tenham passado a vida inteira reclusos, sem maior interação social, impedidos de contribuir para o crescimento e desenvolvimento da humanidade.

Uma das grandes barreiras para a educação e o trabalho é, como visto, a falta de mobilidade urbana que atinge principalmente as grandes cidades, apesar de que no interior há resultados assemelhados por outros fatores, como estradas precárias, enormes distâncias e transporte em péssimo estado.

O teletrabalho abre oportunidades para que as barreiras dos deslocamentos e falta de acessibilidade, em prédios públicos e privados, sejam transpostas sem maiores custos para os empregadores. Certamente um grande atrativo para empresas que deixavam de lado profissionais com currículos invejáveis, por conta de sua deficiência (GOMES, 2017, p. 58).

Rosenfield e Alves (2011, p. 218) ressaltam que o teletrabalho teria o condão de beneficiar pessoas com mobilidade reduzida, além de contribuir com o meio ambiente na questão da poluição e também reduzir o número de veículos trafegando, duas grandes celeumas mundiais da modernidade.

Aliando essa reflexão com as de Bublitz (2015, p. 1), a situação da pessoa com deficiência que possui qualificações para determinada vaga, mas se vê impedida pelas condições de acessibilidade da empresa, ou mesmo por conta da falta de mobilidade urbana, resulta que tal opção poderia favorecer. Ainda que se levante a questão da falta de sociabilidade do teletrabalhador, por estar afastado dos colegas de trabalho, em tal circunstância como a desenhada realidade, é que este indivíduo já está excluído de outros contatos sociais, dado o ambiente que o cerca. Uma vez que possa auferir renda própria e custear seu sustento, de algum modo foi inserido, incluído em parte, ao menos no meio social, podendo criar rede virtual de contatos que possam ir, sim, além do profissional.

Ocupando uma vaga de teletrabalhador, a pessoa com deficiência tem a oportunidade de desenvolver uma atividade tão qualificada quanto qualquer outro trabalhador, apurando experiência, aumentando as chances de que no futuro, como já supradito, possa-se gerar uma igualdade material verdadeira. Incluída no mundo laboral, a pessoa com deficiência poderá aumentar sua capacitação por meio de cursos *on line*, largamente oferecidos atualmente nas modalidades de ensino a distância, ou simplesmente, “EaD”, ficando assim cada vez mais autônoma, determinada e confiante (GOMES, 2017, p. 14).

Conforme Gomes (2017, p. 21), os empregadores que necessitam cumprir a lei de cotas para pessoas com deficiência, por vezes, encontram dificuldades de preencher as vagas disponibilizadas para este público e, quando preenchem, percebem que terão que fazer adaptações estruturais e de mobiliário, conforme cada indivíduo e sua particularidade.

Uma vez superadas todas essas barreiras e feitas as modificações necessárias, deparam-se com algo que os empregadores não conseguem resolver, a questão de mobilidade e acessibilidade urbana, quando seu colaborador, totalmente capacitado para a vaga, não chega ao seu posto de trabalho porque o transporte coletivo inadequado, o deixou para trás em um ponto de parada. A frustração desta realidade que acomete tanto o empregador como o trabalhador, pode ser superada com o teletrabalho, que conforme Hruschka (2017, p. 1), a Lei 13.467/2017 tornou mais atrativo aos empregadores, visto que em primeiro diagnóstico não conferiu novas garantias aos empregados e sim maior segurança jurídica ao empregador (KATIUSCA, 2018, p. 1).

Com base nos estudos de Teixeira (2005, p. 1-17), identifica-se que dentro do conceito de inclusão existem outras nuances que, se não atendidas, tendem a impedir a sua completude. Um indivíduo incluído no mercado de trabalho pode ainda estar excluído do meio social por questões de gênero, cultura ou política. Tem-se que esses aspectos se inter-relacionam e o objetivo é que houvesse a plenitude em cada um deles, para todas as pessoas.

Todavia, a realidade ainda está longe do ideal, a exclusão tecnológica pode ser destacada como um abismo entre candidatos à vaga de emprego ou concorrendo a uma bolsa de estudos. Aquele que está fora do mundo da tecnologia, terá desvantagens incontestes. A inclusão social da pessoa com deficiência é de fundamental importância para a sociedade atual, necessário, porém, que exista um ponto de partida. Ser inserido no mercado de trabalho formal e poder sustentar-se por conta própria pode ser o começo da caminhada para a inclusão social.

Por fim, ainda, que com respeito aos que temem que o teletrabalho possa trazer prejuízos para o trabalhador dentro da relação de emprego, o teletrabalho mostra-se como opção para oportunizar as empresas que cumpram a Lei de cotas e desempenhem a contento sua função social e que as pessoas com deficiência alcancem a cidadania plena.

## 5 CONCLUSÃO

Foi possível concluir que, embora o teletrabalho possa trazer prejuízos ao trabalhador, em especial a sua saúde, se as devidas precauções não forem tomadas, trata-se de uma modalidade capaz de abarcar indivíduos que desejam uma forma mais flexível de prestação de serviço e também que enfrentam obstáculos arquitetônicos e de mobilidade, como as pessoas com deficiência. A reforma trabalhista, por sua vez, não avançou em trazer maior proteção para os indivíduos nesta modalidade, apenas o empregador se viu contemplado.

São muitas as barreiras a serem transpostas no caminho da inclusão social e, em especial, no mundo do trabalho formal. O teletrabalho é sim uma ferramenta capaz de contribuir. Tendo em vista que as leis que dizem respeito à acessibilidade, à adequação de prédios públicos e privados e também das vias públicas estão longe de garantir o direito de ir e vir da pessoa com deficiência. Outros meios precisam ser admitidos, com os devidos cuidados, sem dúvida.

Vale salientar, porém, que esta pesquisa se voltou para inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal, não se tinha o foco na inclusão social de forma integral. Sabe-se que são muitas as áreas nas quais a pessoa com deficiência ainda é excluída, e, é claro, que, trabalhando a partir de sua residência, esse indivíduo deixará de manter o contato social presencial com seus colegas de trabalho. Porém, se for levado em conta que essa pessoa já estava excluída desse mercado de trabalho por conta dos fatores já elencados, é possível que, por meios telemáticos, se desenvolva, além de relações profissionais, também as de amizade.

Nesses termos, vislumbra-se um caminho na busca do pleno emprego e, levando-se em conta que o trabalho possui relevância significativa na vida das pessoas, a possibilidade de exercer uma atividade profissional, de auferir renda própria e por suas próprias forças aproxima a pessoa com deficiência ao efetivo significado do princípio da dignidade da pessoa humana.

## REFERÊNCIAS

- BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.
- BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes da. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil**. Cadernos Ebape.br, [s.l.], v. 8, n. 1, p.71-91, mar., 2010. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512010000100006&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512010000100006&script=sci_abstract&tlng=pt)>. Acesso em: 26 mar. 2018.
- BUBLITZ, Michelle Dias. **A pessoa com deficiência e teletrabalho um olhar sob o viés da inclusão social: Reflexões à luz do valor social do trabalho e da fraternidade** [e-book]. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.
- CAMINO, Carmen. Direito do trabalho e direitos humanos: exercício da resistência na trincheira da constituição. In: OLIVEIRA, Cintia Machado de; DOMELES, Leandro do Amaral Domeles (Orgs.). **Temas de direito e processo do trabalho**. São Paulo: Verbo Jurídico, 2013. p. 19-45.
- CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2017.
- 250 DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.
- ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Panorama juslaboral e comparativista do teletrabalho**. 2011. Disponível em: <[http://www.monodireitounime.xpg.com.br/arquivos/Revista/Dez%202010/Manuel%20Martin%20Pino%20Estrada\\_O%20teletrabalho.pdf](http://www.monodireitounime.xpg.com.br/arquivos/Revista/Dez%202010/Manuel%20Martin%20Pino%20Estrada_O%20teletrabalho.pdf)>. Acesso em: 9 abr. 2018.
- FELÍCIO, Raquel de Souza; SANTOS, Patrícia Farias dos. O exercício da advocacia pública por meio do teletrabalho. In: FINCATO, Denise Pires; VIDALETTI, Leilane Piovesani (Orgs.). **Novas tecnologias, processo e relações de trabalho II**. Curitiba: CRV, 2017. p. 131-146
- FERREIRA, Roberta Roedel. **Empregabilidade segundo a Lei de cotas 8.213: deficientes no mercado de trabalho. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização) -Curso de Pós-Graduação em Educação Especial e Inclusiva, Faculdade Cândido Mendes, Rio de Janeiro, 2014.**
- GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência**. 2008. 253 f. Tese (Doutorado em Direito) Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis/SC, 2008. Disponível em: <<https://doaj.org/article/e93166686a464788ad10dab223afa573>>. Acesso em: 3 maio 2018.
- GOMES, Ariane da Silva. **O teletrabalho e a inclusão social para portadores de deficiência**. (Trabalho de Conclusão de Curso) - Faculdade de Direito. Universidade de Santa Cruz do Sul, Santa Cruz do Sul/RS, 2017. Disponível em: <<http://hdl.handle>>.

net/11624/2091>. Acesso em: 3 out. 2018.

HRUSCHKA, Cristian Luis. Home office e a reforma trabalhista. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, T, n. 5224, 20 out. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/61197>>. Acesso em: 26 maio 2018.

KATIUSCA, Lilian. **Considerações sobre o teletrabalho**. JOTA Info, 5 abr. 2018. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/reforma-trabalhista/consideracoes-essenciais-acerca-do-teletrabalho-05042018>>. Acesso em: 26 set. 2018

MELLO, Alvaro. **Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/o-trabalho-em-qualquer-lugar-e-a-qualquer-hora/>>. Acesso em: 17 out. 2018.

MORAES, Renato Teles. **Análise crítica da reforma trabalhista - Artigos - Conteúdo Jurídico**. 2018. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,analise-critica-da-reforma-trabalhista,590733.html>>. Acesso em: 28 set. 2018.

OLIVEIRA, Jorge Rubem Folena de. O direito como meio de controle social ou como instrumento de mudança social? **Revista Informação Legislativa**, v. 34, n. 136, p. 377-381, out./dez., 1997.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROSENFELD, Cinara Lerrer.; ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Dados**, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0011-52582011000100006](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52582011000100006)>. Acesso em: 26 mar. 2018.

SILVA, Vitor Gustavo da. **A gestão do teletrabalho**. 2014. 112 f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Organizações) - Faculdade de Administração e Economia, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo/SP, 2014. Disponível em: <<http://tede.metodista.br/jspui/bitstream/tede/59/1/VGSilva.pdf>>. Acesso em: 26 mar. 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>>. Acesso em: 26 mar. 2018.

TEIXEIRA, Cristina. Educação e inclusão social? Os limites do debate sobre o papel da escola na sociedade contemporânea. In: **Anais do Congresso Brasileiro de Sociologia**. 2005. <Disponível em: [http://www.sbsociologia.com.br/portal/index.php?option=com\\_docman&task=cat\\_view&gid=54&Itemid=171](http://www.sbsociologia.com.br/portal/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=54&Itemid=171)>. Acesso em: 26 mar. 2018.