

O TELETRABALHO PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA COMO DIFICULTADOR DA INCLUSÃO SOCIAL

TELEWORK FOR PERSONS WITH DISABILITIES AS A DIFFICULT OF SOCIAL INCLUSION

MARISA ROSSIGNOLI¹
MURILO MUNIZ FUZETTO²

RESUMO: Em função do direito ao trabalho e necessidade de inclusão da pessoa com deficiência, este artigo objetiva, com a utilização do método hipotético-dedutivo, abordar sobre o prejuízo à inclusão social da pessoa com deficiência com a ampliação da adoção do teletrabalho ao empregado pertencente a este grupo. Com a justificativa de facilitar o transporte, o teletrabalho é realidade atual para viabilizar o labor de seus funcionários, especialmente em tempos de pandemia como a vivenciada globalmente no ano de 2020. Por este modo, esta modalidade pode ser adotada por empresas para possibilitar preencher seus quadros de funcionários com pessoas com deficiência sem que haja a necessidade de investir em adequações nas estruturas físicas de seus prédios. Parte-se da hipótese que tal medida, embora aparente inicialmente ser mecanismo importante de inclusão social, mostra-se como forma de exclusão por afastar este grupo do convívio social. Portanto, é possível concluir que o teletrabalho não deve ser empregado como ação afirmativa, uma vez que está em desconforto com o real significado de inclusão social e da própria finalidade das políticas públicas. Utilizou-se de revisão bibliográfica para a realização da pesquisa.

606

PALAVRAS-CHAVE: Função Social da Empresa; Inclusão Social; Pessoa Com Deficiência; Teletrabalho.

¹ Professora do PPGD- UNIMAR-SP. Graduada em Ciências Econômicas - UNESP-Araraquara. Mestre em Economia - PUC-SP e Doutora em Educação (Política e Gestão) - UNIMEP - Piracicaba. Delegada Municipal do Conselho Regional de Economia - CORECON-SP para o município de Marília.

² Mestrando em Direito pela Universidade de Marília (UNIMAR), onde é bolsista CAPES. Especialista em Direito Civil e Processo Civil pelo Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente (2019). Graduado em Direito pela mesma instituição (2016). Estagiário-docente na Toledo Prudente, atua como tutor de EaD (Ensino a Distância) na disciplina de Estágio Supervisionado II (arbitragem) e como supervisor da extensão do Núcleo Especial Criminal (NECRIM) e ministra aulas de Estágio Supervisionado I (métodos adequados de solução de conflitos). Advogado.



ABSTRACT: Due to the right to work and the need for inclusion of people with disabilities, this article aims, using the hypothetical-deductive method, to address the impairment of the social inclusion of people with disabilities by expanding the adoption of telework to employees belonging to this group. With the justification of facilitating transport, teleworking is a current reality to make the work of its employees feasible, especially in times of pandemic such as that experienced globally in the year 2020. In this way, this modality can be adopted by companies to enable them to fill their jobs staff with disabilities without the need to invest in adjustments to the physical structures of their buildings. It is assumed that such a measure, although it initially appears to be an important mechanism for social inclusion, is shown as a form of exclusion for distancing this group from social life. Therefore, it is possible to conclude that telework should not be used as an affirmative action, since it is at odds with the real meaning of social inclusion and the very purpose of public policies. A bibliographic review was used to carry out the research.

KEYWORDS: Social Function of the Company; Social inclusion; Disabled Person; Teleworking.

INTRODUÇÃO

É inegável que o trabalho assume importante papel na sociedade, especialmente de que, com base em crença presente na sociedade e eternizada em adágio popular, dignifica o homem. Certo do valor social atribuído, tem-se que é por meio do labor que o ser humano consegue propiciar a sua subsistência – muitas vezes a de sua família também – e é inserido na comunidade para poder ter acesso a determinados produtos e serviços, acessando melhores condições de vida ao oportunizar a concretização de direitos básicos, tais como moradia, saúde, educação, lazer etc.

Dentro da lógica apontada alhures, tem-se o grupo minoritário das pessoas com deficiência que, durante o transcorrer da história, teve que conviver com a segregação e com a morte, uma vez que estas consistiam em importantes instrumentos que garantiam a finalidade da sociedade à época: expelir tal indivíduo do seio social.

No entanto, com o avanço humano – especialmente em seu conhecimento científico na área médica aliado com os ideais iluministas (liberdade, igualdade e fraternidade) –, o grupo em foco foi ganhando gradativamente atenção e espaço, passando a ser visto como membros da comunidade que deveriam estar plenamente inseridos e, por isso, seriam merecedores da criação de mecanismos que proporcionassem referido ingresso.

Embora a tarefa esteja longe de estar completamente finalizada, a inclusão social vem ganhando contornos cada vez melhores definidos e já é possível encontrar diversas pessoas com deficiência frequentando estabelecimentos públicos e privados, assumindo postos de trabalho, ocupando vagas em universidades, dentre tantas outras atividades básicas.

Nesse aspecto, o trabalho volta a ganhar destaque, pois, além de permitir que o membro do grupo se torne produtivo e garanta a sua subsistência, também atua como meio para fomentar e proporcionar a inclusão social ao oportunizar a criação de ambiente de convívio simultâneo entre as pessoas com deficiência e os demais sujeitos que irão interagir entre si durante o processo laborativo.

Sendo assim, surge a necessidade de os empregadores adaptarem seus prédios para receber o diferente, bem como viabilizar a execução laborativa e a presença destes indivíduos nos ambientes de trabalho por meio do atendimento das necessidades existentes e da eliminação das barreiras que porventura impeçam a plena inclusão social. Apesar de necessárias, tais adequações se mostram dispendiosas e, por vezes, não trazem o lucro almejado pelo empresário, o que provoca, até mesmo, o surgimento de opiniões negativas sobre a atuação do Estado na chancela dos interesses das minorias e que vai, conseqüentemente, incitar o preconceito.

Além disso, o grupo das pessoas com deficiência é heterogêneo e atender a todas as necessidades apresenta-se como tarefa hercúlea ao existirem diferentes variáveis. Soma-se a todos esses argumentos o fato de que a comunidade, como um todo, não está adaptada e ainda há a presença de barreiras referentes à mobilidade urbana, especialmente no transporte público, e também às próprias características físicas e/ou pessoais que dificultam que o indivíduo com deficiência saia livremente de sua residência.

É neste aspecto que se apresenta o teletrabalho, cujo surgimento é oriundo do avanço tecnológico, ao ser empregado como medida para permitir as pessoas com deficiência ocuparem postos de trabalho sem que saiam do conforto de seus lares ou, então, para que executem as atividades em lugares mais acessíveis, sem que a empresa invista em demasia seus recursos financeiros.

Nessa senda, o presente artigo visou discutir, por meio do método hipotético-dedutivo e valendo-se de pesquisa bibliográfica na doutrina e na jurisprudência, sobre os impactos que o teletrabalho pode causar ao ser utilizado como mecanismo para inclusão social, haja vista que a sua característica basilar é fazer que o empregado realize seus afazeres fora do ambiente de trabalho e, portanto, sem convivência com demais colegas.

Para tanto, discutiu-se, preambularmente, sobre a terminologia e a definição empregadas ao grupo minoritário e hipossuficiente em foco para que sejam delineados quais são os sujeitos pertencentes a este, bem como procurou traçar conceitos e aspectos gerais sobre o teletrabalho, para que, posteriormente, possam

ser analisados aqueles que usam esta modalidade como ação afirmativa para inclusão social.

2. A PESSOA COM DEFICIÊNCIA: TERMINOLOGIA E CONCEITO

A importância de adotar nomenclatura correta para designar um determinado grupo de sujeitos – que são considerados minoritários e hipossuficientes devido ao processo histórico de exclusão que vivenciaram – não se mostra como tarefa fácil a ser feita, pois se deve evitar a adoção de termo que colabore ainda mais para a exclusão social. Sasaki (2002, p. 06) assim preceitua:

Usar ou não usar termos técnicos corretamente não é uma mera questão semântica ou sem importância, se desejamos falar ou escrever construtivamente, numa perspectiva inclusiva, sobre qualquer assunto de cunho humano. E a terminologia correta é especialmente importante quando abordamos assuntos tradicionalmente evitados de preconceitos, estigmas e estereótipos, como é o caso das deficiências que aproximadamente 14,5% da população brasileira possuem.

Por este viés, tem-se que a inclusão social se inicia com a adoção de nomenclatura adequada, a qual também terá o escopo de sistematizar e unificar o entendimento sobre o tema da inclusão social da pessoa com deficiência.

Por este modo, designar o termo mais adequado também possui o condão de retirar os estigmas ao debater tal assunto, não se preocupando tão somente com o que é considerado como politicamente correto e, assim, permitindo que, ao discutir com seriedade, oportunize à pessoa com deficiência assumir papéis de destaque na comunidade em que vive. Cita-se aqui escólio de Fonseca (2012, p. 47):

Tenho observado, curiosamente, a adoção de alguns eufemismos para qualificar a pessoa com deficiência. Expressões tais como “pessoa portadora de necessidade especial”, “pessoa especial” e “pessoa incapaz”. Essa febre do “politicamente correto” justifica-se de alguma forma, pois os diversos grupos discriminados visam, por meio de expressões claramente delineadas, galgar posições políticas que as libertem dos estigmas históricos. Na hipótese aqui versada, posso lembrar-me de palavras como: “pessoas inválidas”, “aleijados”, “incapazes”, “ceguinhos”, “mudinhos”, etc., as quais, como se verifica, carregam um forte peso de exclusão social e de inferiorização.

Nesse entrelinho, algumas nomenclaturas adotadas antigamente e que perpetuam até a atualidade estão incorretas para designar o grupo em foco, ora pelo fato de o termo não designar os membros apropriadamente – por excluir ou,

ainda, por abranger determinadas situações que não deveriam ser enquadradas –, ora por estar carregada em estigmas que inferiorizam tais sujeitos.

Pode-se citar, como forma de exemplificação do trecho acima, sobre a terminologia *pessoa portadora de deficiência*, pois, embora enfoque *a priori* a pessoa humana, traz como característica que esta porta, isto é, carrega ou possui uma deficiência. Vê-se que a expressão *portadora* é incorreta, pois passa a ideia de que, caso fosse de seu interesse, o indivíduo poderia optar por deixar a sua deficiência em casa ao sair para ir trabalhar, por exemplo (BUBLITZ, 2012, p. 356).

Por sua vez, a expressão *peçoas com necessidades especiais*, comumente empregada para abrandar ao tratar sobre o grupo em comento, encaixa-se na hipótese de que abarca determinadas situações que não deveriam estar presentes. Em outras palavras, membros de outros grupos minoritários e hipossuficientes estariam enquadrados em tal termo, uma vez que possuem necessidades especiais para conseguirem se adequar à comunidade em que vive.

De tal sorte, é imperioso elencar que todos os seres humanos têm necessidades especiais em circunstâncias específicas, sem que alguém porte uma destas por não ser objeto e, assim, revelando erro evidente de definição de conteúdo. Ademais, extrai-se que todos são especiais ao se considerar o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana como caracteres que distinguem cada indivíduo. (FONSECA, 2012, p. 47)

A discussão alhures findou-se, especialmente no ordenamento jurídico brasileiro, com o advento da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ambos assinados em 30 de março de 2007, na cidade de Nova Iorque e ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186/2008 e promulgados pelo Decreto nº 6.949/2009.

Tal norma internacional tem suma importância no âmbito global por contar com a participação efetiva de pessoas com deficiências na confecção do diploma que consagraria direitos e garantias para a busca da plena inclusão social, não mais contemplando o cenário da tomada de decisão ser apenas de pais, amigos e simpatizantes que, embora dotados de boas intenções, cometiam frequentemente equívocos oriundos de ideais de cuidados meramente assistenciais. (FONSECA, 2012, p. 47)

Por sua vez, o tratado supramencionado é de extremo valor interno ante ao *status* de emenda constitucional ao ingressar no ordenamento jurídico pátrio após aprovação por *quórum* qualificado, consistindo inclusive na primeira convenção de direitos humanos aprovada sob a égide do artigo 5º, §3º, da Constituição Federal.

Nesse diapasão, mister se faz salientar que a República Federativa do Brasil contemplou em seu ordenamento jurídico a entrada em vigor da Lei nº 13.146/2015, denominada de Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ou, ainda, de Estatuto da Pessoa com Deficiência, que teve, de acordo seu artigo 1º, parágrafo único, como base a convenção retromencionada e visou sistematizar os

direitos e garantias em território nacional, bem como buscou cumprir determinados dispositivos da norma internacional ao prever mecanismos para inclusão social.

Diante disso, é imperioso destacar que, hodiernamente, a questão da nomenclatura está encerrada, sendo definido que a expressão a ser utilizada corretamente é pessoa com deficiência ante a importância da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência nos planos internacional e nacional e também por ter esta terminologia adotada globalmente sido ratificada pela Lei nº 13.146/15.

Feitas as considerações sobre o termo correto a ser empregado para designar o grupo hipossuficiente e minoritário em estudo neste trabalho, convém, ainda, apontar qual o conceito dado para que, assim, fique melhor delineado quais são os verdadeiros membros deste. Mais uma vez, a atenção deve-se voltar às normas elencadas alhures. Inclusive, ressalta-se, *a priori*, que a Lei nº 13.146/15 apenas ratificou a conceituação dada pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo.

O artigo 2º do Estatuto da Pessoa com Deficiência, que traz a definição adotada – assim como prevê como deverá ser feita a avaliação quando necessária –, traz o mesmo conteúdo do artigo 1 do tratado de direitos humanos já combatido. Mister se faz apontar que a norma internacional inova ao não levar em consideração tão somente o aspecto médico, isto é, biológico para identificar a presença de deficiência.

Ambos os dispositivos normativos apontados alhures trazem critério biopsicossocial para avaliar a existência de deficiência. Além disso, define que o conceito está em constante evolução. Neste contexto, percebe-se que as normas procuraram disciplinar que o ambiente será o importante caracterizador da deficiência. Aqui, convém evidenciar o que disciplina o artigo 2º da Lei Brasileira de Inclusão, *in verbis*:

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência 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.

Em outras palavras, para que determinado indivíduo seja considerado como membro do grupo mencionado, não mais se averiguarão tão somente os critérios médicos, mas sim a sua interação com o ambiente e a consequente presença de barreiras que impeçam a sua inclusão. Para tanto, cita-se escólio de Ferraz e Araújo (2010, p. 8844) ao tratarem sobre a inovação conceitual promovida pela convenção combatida:

Em seu preâmbulo reconhece que o conceito de deficiência está em constante evolução. O mais interessante é que resta comprovada que a deficiência se relaciona intimamente com a ambiência. São as

barreiras para o pleno exercício da liberdade e da participação que caracterizam a deficiência em um ser humano. Tal entendimento consta da alínea “e” do referido preâmbulo. A importância jurídica desta nova aceção agrega aspectos a serem considerados na caracterização de uma deficiência. Além de fatores meramente biológicos, também deverão ser consideradas a sociedade e a cultura em que a pessoa está inserida. Tais impactos irão emergir no momento da criação de políticas públicas garantidoras dos direitos humanos destes cidadãos.

Salienta-se que o presente conceito é revolucionário, pois a pessoa com deficiência é observada sob a ótica de como alguém que se relaciona com a sociedade e com as barreiras ali presentes. Os seus impedimentos de natureza física, intelectual, mental ou sensorial ficam relegados em segundo plano, pois não são os únicos caracteres que evidenciam a deficiência.

Ora, de maneira simplista, pode-se afirmar que todo e qualquer ser humano possui alguma limitação de uma dessas naturezas, ainda que minimamente visível. Por este modo, o que fará com que tal sujeito seja membro do grupo em foco é justamente o modo como interage com a comunidade, se há a existência de barreiras que impossibilitam a sua plena integração.

De tal sorte, frisa-se o artigo 2º, §1º, da Lei nº 13.146/15 retrata que a avaliação da deficiência será realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar, considerando os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo, os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais, a limitação no desempenho de atividade e a restrição de participação.

Aqui, é imperioso destacar que, embora adote critério biopsicossocial e que o conceito de deficiência está intimamente ligado com as barreiras sociais que impedem a plena inclusão, não há afastamento dos termos médicos e, por conseguinte, a revogação de outros diplomas normativos presentes no ordenamento jurídico que apenas trazem deficiência com base em caracteres biológicos. Nessa senda, cita-se o apresentado por Farias, Cunha e Pinto (2016, p. 23):

Na verdade, não há que se falar em revogação tácita ou expressa da Lei 7.853/1989, a partir do advento do Estatuto da Pessoa com Deficiência. Isso porque o Estatuto, quando pretendeu revogar antigas disposições, o fez de forma expressa, como consta do art. 123, listando as leis que não foram recepcionados pelo diploma novel. Aliás, a única menção feita pelo Estatuto à Lei nº 7.853/1989 deu-se em seu art. 98 que, alterando o art. 3º, daquela lei, relacionou os entes legitimados à proposição de ações visando à proteção da pessoa com deficiência (Ministério Público, Defensoria Pública, União, Estados, Municípios, Distrito Federal, e associação

constituída há mais de um ano). E, de fato, são plenamente compatíveis os conceitos trazidos pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência com aquelas que já constavam da Lei 7.853/1989, regulamentados por meio de decreto. Sobretudo no que se refere a impedimentos de ordem física que dificultem o pleno exercício na sociedade, por seu portador, em relação aos demais.

A Lei nº 13.146/15 também traz em seu bojo uma série de outras definições, concentradas principalmente em seus artigos 3º e 4º. Merece atenção para este trabalho quais os entendimentos legais para acessibilidade, barreiras e discriminação. As duas primeiras estão previstas no artigo 3º, I e IV, de novel norma, *ipsis litteris*:

Art. 3º Para fins de aplicação desta Lei, considera-se:

I - acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida;

[...]

IV - barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em:

As barreiras são subdivididas em urbanísticas (presentes em vias e em espaços públicos e privados de uso coletivo ou abertos ao público), arquitetônicas (existentes em edifícios públicos ou privados), e atitudinais (atitudes ou comportamentos humanos que impedem ou prejudicam a inclusão social).

Também podem estar presentes nos transportes, nas comunicações e na informação, consistentes em obstáculos que dificultem ou impossibilitem o acesso aos meios de transportes e ao expressar ou receber mensagens e informações através de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação.

Por sua vez, o artigo 4º da Lei Brasileira de Inclusão estipula que discriminação consiste em forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou por omissão, com o fito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais da pessoa com deficiência, bem como recusar a providenciar adaptações razoáveis e a fornecer tecnologias assistivas.

3. TRABALHO, TELETRABALHO E O FATOR SOCIAL

Feitas as considerações sobre a nomenclatura e a conceituação do grupo hipossuficiente em estudo neste presente trabalho – as quais são imprescindíveis para a compreensão de quais são seus verdadeiros membros e de como denominar corretamente sem estigmas para o direcionamento de políticas públicas –, mister se faz discorrer sobre o trabalho e sua importância social, bem como analisar o teletrabalho como eventual objeto de ação para promoção do ingresso social da pessoa com deficiência.

Frisa-se que o escopo precípua deste artigo é evidenciar os riscos de adoção do trabalho remoto em ampla escala para pessoas com deficiência, visando proporcionar a efetivação da plenitude da inclusão social. Especialmente em tempos pandêmicos – destacando-se o momento em que a doença denominada Covid-19, causada pelo coronavírus Sars-CoV-2, assola a humanidade –, o *home office* passou a ser avaliado por equipe multidisciplinar, não sendo incomum encontrar estudos sobre os abalos psicológicos oriundos do isolamento.

É claro que o sujeito com deficiência colocado em trabalho remoto não ficará isolado como um todo – de forma semelhante ao que ocorreu com as medidas adotadas para a quarentena ante evitar o contágio da moléstia alhures –, conforme ocorre devido à necessidade de isolamento ante ao estado de pandemia. Entretanto, este indivíduo é privado de conviver em um dos mais importantes meios sociais, qual seja o laboral.

Fora do ambiente de trabalho e privado de contato pessoal com os demais colegas e superiores, a pessoa com deficiência fica privada de desenvolver suas habilidades sociais, quicã profissionais, pela diminuição de trocas de experiências. Deveras importante para a empresa em não necessitar adaptar seu estabelecimento para receber o seu trabalhador com deficiência, não permitir com que este grupo participe presencialmente é forma de não acostumar a sociedade ao diferente, isto é, à existência do diferente.

Por este modo, é imperioso traçar panorama geral sobre o trabalho e sua importância, principalmente por ser um direito fundamental, para que, assim, seja possível fazer breves apontamentos sobre o que se entende por teletrabalho, verificando os riscos que pode apresentar se aplicado como política pública de inclusão, de acordo com a visão supramencionada.

3.1. O DIREITO AO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL

Embora atualmente o trabalho tenha *status* social e seja de suma importância para que a pessoa possa, inclusive, permanecer em sociedade, tal fato não foi sempre assim. Inicialmente, a atividade laboral era tida como castigo e indigna, sendo que deveria ser feita apenas por aqueles que eram considerados como inferiores, os quais não eram, muitas vezes, considerados como sujeitos de direitos.

Com isso, é unânime o entendimento de que a origem etimológica de trabalho vem de *tripaliare*, que significa torturar, e demonstra, de acordo com exposto

alhures, que a concepção concebida é de castigo, de dor ou, ainda, de pena. Nesse entrelinho, verifica-se que, na Idade Média, o trabalho era realizado apenas por escravos, que garantiam seu sustento com a própria força laboral. Aponta-se que, neste período histórico, o escravo era considerado como *coisa – res*, em latim – e, portanto, não era tido como sujeito de direitos (CALVO, 2019, p. 18).

Não houve grandes mudanças com a passagem para a Idade Média, pois, embora tenha havido a passagem do sistema de escravidão para o de servidão, o trabalho era realizado apenas pelo servo, que não era tido como sujeito livre. Nesse diapasão, os servos eram obrigados a entregar grande parte de sua produção aos seus senhores em troca da utilização da terra e de proteção militar. Apesar de não ter liberdade, os servos passam a ser sujeitos de relações jurídicas (CALVO, 2019, p. 18).

A principal transformação para a concepção do trabalho se dá com a Revolução Industrial, principalmente com o surgimento do capitalismo e com a substituição da mão-de-obra artesanal por máquinas. Em tal momento, percebeu-se que havia a necessidade em regular as relações laborais existentes, uma vez que era possível identificar que aqueles que detinham as formas de produzir bens e serviços impunham suas vontades e seus interesses em detrimento dos sujeitos que dependiam destes produtos.

Com isso, pode-se dizer que, na Revolução Industrial, o trabalho passa a ser objeto de locações de obras e de serviços, sendo que, na primeira, há execução de uma obra mediante pagamento do resultado e, na segunda, o objeto do contrato era o próprio trabalho. O Direito do Trabalho surge, então, através da conjugação dos fatores político – marcado pelo Estado Liberal e a liberdade de contratar –, social, econômico – caracterizado pelo surgimento do capitalismo e das formas de produção – e o ideológico (CALVO, 2019, p. 19).

No que tange aos aspectos social e ideológico, mister se faz argumentar que o ramo autônomo do direito supracitado se faz necessário diante da exacerbada exploração de mão-de-obra, que fazia com que as desigualdades sociais crescessem em níveis avassaladores, e do nascimento dos ideais de contestação e de luta por melhores condições, promovendo-se protestos para reivindicar condições dignas.

Diga-se que o trabalho passou a ser forma de propiciar a subsistência do sujeito, uma vez que venderia sua força física – atualmente a intelectual também – em troca de remuneração para que seja possível arcar com os custos dos produtos e serviços ofertados e que possibilitam vida em sociedade.

Por sua importância no cenário contemporâneo, o Direito do Trabalho ganha destaque constitucional no ordenamento jurídico brasileiro, disciplinado em diversos dispositivos da Constituição Federal e assumindo papéis diferentes, conforme acentua Leite (2019, p. 41):

O direito ao trabalho, além de direito humano, é também direito fundamental, mormente em nosso sistema jurídico, porquanto positivado na Constituição Federal, sendo, portanto, tutelado pelo

direito constitucional, ora como princípio (e valor) fundamental do Estado Democrático de Direito (CF, art. 1º, II, III e IV); ora como direito social (CF, arts. 6º e 7º); ora como valor fundante da ordem econômica, que tem por finalidade assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observado, dentre outros, o princípio da busca do pleno emprego (CF, art. 170, VIII).

Tal tutela no ordenamento jurídico pátrio apenas é possível pelo atual *status* do trabalho na sociedade, que é tido como algo que dignifica o homem por oportunizar com que garanta a sua subsistência – bem como a de sua família – por meio de sua própria força laboral, valendo-se de seu físico, de seu intelecto e dos demais caracteres humanos colocados à disposição para a produção de bens e de serviços.

3.2. TELETRABALHO

Por meio do avanço tecnológico e das novas formas digitais e eletrônicas criadas, cada dia mais o jeito de laborar é alterado. Não acostumado a estagnar e sempre propenso a facilitar a vida – bem como visar a diminuição de custos e a maximização de lucros –, o homem cria instrumentos que qualificam os meios de produção existentes. Nesse diapasão, os trabalhadores também necessitam se adaptar aos novos cenários apresentados para que ainda consigam permanecer no mercado de trabalho e garantindo vida digna.

Inicialmente, viu-se a criação e o aperfeiçoamento de máquinas, as quais, muitas vezes, substituíam a mão-de-obra humana. De tal forma, oriundas da própria tecnologia, novas profissões começaram a existir e criar novas formas de mercado e de trabalho, sendo muitos deles com maior enfoque no intelecto do ser humano e no uso de sua criatividade.

Ante o crescimento populacional nos centros urbanos, a sociedade moderna passa a conviver com problemas de mobilidade, especialmente referentes aos transportes públicos. Além disso, por causa do desenvolvimento desenfreado, o meio ambiente dá sinais continuamente de desgastes e indica consequências terríveis que podem tornar a vida humana no planeta insustentável, mobilizando estudos para a promoção de mudanças comportamentais em busca da diminuição dos danos provocados.

Atualmente, a execução do trabalho de maneira remota já é uma realidade, possibilitando com que o empregado exerça suas atividades fora do ambiente laboral pelos meios tecnológicos e telemáticos. Sobre o surgimento desta modalidade, Garcia (2017, p. 141) preceitua:

O chamado teletrabalho é uma modalidade de trabalho a distância, típica dos tempos modernos, em que o avanço da tecnologia permite o labor preponderantemente fora do estabelecimento do empregador (normalmente na própria residência do empregado), embora mantendo o contato com este por meio de recursos

eletrônicos e de informática, principalmente o computador e a internet. Como se nota, incidem no caso as regras referentes ao trabalho em domicílio (art. 6.º da CLT).

É importante destacar que o presente artigo não pretende discorrer sobre o trabalho remoto na perspectiva de analisar todas as questões trabalhistas e os requisitos para configuração da relação entre empregado e empregador. Impera, contudo, argumentar que os requisitos da subordinação e dos demais exigidos para o contrato de trabalho se aplicam aqui, com as ressalvas contidas na modalidade em comento.

Diante disso, cumpre argumentar que a modalidade apontada alhures recebe o nome de teletrabalho e consiste em espécie de trabalho à *distância*, distinguindo-se do trabalho em domicílio por não se limitar ao domicílio do empregado e poder ser prestado em qualquer lugar. Em outras palavras, o teletrabalho acontece em ambiente virtual. (LEITE, 2019, p. 233)

Por sua vez, Calvo (2019, p. 34) disciplina:

Teletrabalho (tele vem do grego e significa “longe”, distância, e trabalho significa “atividade profissional”). O termo é neologismo que significa: o trabalho a distância, com a utilização dos recursos tecnológicos das comunicações e informações, para substituir o deslocamento diário ao lugar de trabalho, na sede da empresa. É um novo modelo de prestação de trabalho atípico, a distância, descentrado, externalizado e flexível, com o uso dos instrumentos da telemática. Aquele que exerce o teletrabalho é chamado de trabalhador digital ou teletrabalhador.

Logo, conclui-se que o modo de laborar em foco consiste no trabalho realizado pelo empregado fora das dependências físicas do ambiente do empregador, valendo-se dos meios telemáticos e tecnológicos. O exercício da atividade pode ser, então, no próprio domicílio do funcionário – ou em local de sua escolha – ou em centros de trabalho construídos pelo empregador para abrigar os teletrabalhadores.

De tal sorte, não há descaracterização do regime se entabulado que o empregado deverá comparecer nas dependências do empregador em determinados dias, desde que o trabalho seja realizado externamente na maior parte do tempo.

4. TELETRABALHO E INCLUSÃO SOCIAL

Feitas as considerações sobre a importância do trabalho e sobre uma das modalidades aplicadas pelos empregadores, que permite o empregado executar suas atividades sem a necessidade da presença física no ambiente laboral. É conveniente frisar que essas mudanças – no tocante a forma de trabalhar no mundo

pós-moderno – está calcada precipuamente no fator social do trabalho. Neste sentido, Ferrer e Alves (2018, p. 10), apresentam:

Consagrado pela Revolução Burguesa, o trabalho humano passou a ser o principal gerador de riqueza do sistema capitalista, além do instrumento mediador entre o antagonismo interdependente das classes capitalista e operária. Mas o trabalho não pode ser entendido apenas como uma ferramenta de manutenção do sistema capitalista, por meio do qual se perpetua a lógica de reprodução e acumulação de capital.

Deste modo, elencado como princípio da Constituição Federal – destacando-se especialmente como norteador da própria ordem econômica segundo o artigo 170 –, interpreta-se o trabalho humano como direito fundamental e também como instrumento de obtenção da dignidade humana. Tem-se que, junto com a livre iniciativa, representa um dos Princípios consagrados constitucionalmente e, por isso, está posicionado de forma superior aos dispositivos infraconstitucionais (FERRER; ALVES, 2018, p. 10).

Pela importância social que assume o *trabalho*, aplica-se a mesma lógica de proteção para as pessoas com deficiência. Em verdade, maior inclusive do que esta afirmação, consiste que, por ter o valor de dignificar o homem ao torná-lo produtivo, é forma de propiciar a inclusão dos membros desse grupo em comento na comunidade. Pauta-se na ideia de atribuir papéis e de possibilitar a atuação ativa, além de oportunizar a garantia de sua subsistência, quiçá de sua família, por força de seu próprio labor.

É importante mencionar que o trabalho humano já assume caractere importante no que se refere ao indivíduo dito como *comum* por estar intimamente interligado com o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, conforme preceituam Pezzella e Bublitz (2011, p. 121):

O princípio da dignidade da pessoa humana traz consigo a inquestionável essencialidade do labor na vida do ser humano, não somente por se tratar da forma como a pessoa obtém boa parte ao necessário à sua subsistência, mas por ser instrumento de realização pessoal do indivíduo, tornando-o respeitável perante a sociedade, e, principalmente, incluindo-o como cidadão, possuidor de direitos e obrigações.

Para que seja possibilitada a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho – para que assim concretize o Princípio da Dignidade Humana em seus diferentes enfoques –, deverá ser observado os preceitos do Princípio da Isonomia, consagrado no artigo 5º, *caput*, da Carta Magna. Diante disso, garante-se, ante o

caráter formal da igualdade, a paridade do trabalhador com deficiência, de que será conferido tratamento igualitário e oportunizado as mesmas condições.

Por outro lado, o caractere material da Isonomia é calcado na máxima de tratar os desiguais desigualmente na medida de suas desigualdades, a qual foi imortalizada em discurso de Ruy Barbosa com supedâneo em lições aristotélicas. De maneira simplista, este enfoque da Isonomia exprime que deverá haver a criação de mecanismos que beneficiem um grupo hipossuficiente – que está em desigualdade com os demais – para que possa estar no mesmo patamar para exercitar os direitos e cumprir os deveres.

A Igualdade faz-se presente em diversos dispositivos normativos do ordenamento jurídico pátrio para que seja garantida a inclusão social da pessoa com deficiência. O trabalho, com o *status* que possui, também é influenciado pelos princípios apontados alhures, havendo tanto a garantia de paridade das condições quanto à criação de mecanismos que beneficiam o grupo em estudo para que as forças possam ser reequilibradas.

Para que seja possível o pleno ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e que, com isso, consiga executar suas atividades sem empecilhos, é imperioso destacar que deverá observar os pontos atinentes à acessibilidade, a qual já teve seu conceito traçado neste trabalho. Destaca-se apenas que para que o ambiente, incluindo aqui o estabelecimento e os instrumentos de trabalho (computador, mesas, plataforma etc.), não apresentes quaisquer barreiras que se adequem à deficiência de seu trabalhador.

Nesse entrelinho, o artigo 34, *caput*, do Estatuto da Pessoa com Deficiência reafirma que membro do grupo hipossuficiente em estudo terá direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, o qual se dará em ambiente e inclusivo com a garantia de igualdade de oportunidade com os demais sujeitos.

Mister se faz salientar que tal dispositivo, bem como os seguintes da Lei nº 13.146/15 disciplinam outros pontos importantes, inclusive sobre o processo de seleção e sobre as condutas do Poder Público para atender seus profissionais com deficiência. No entanto, comentar-se-á apenas aqueles que possibilitarão embasar a discussão de que se o teletrabalho pode ser usado como medida para a promoção da inclusão social.

Primeiramente, convém apontar o §1º do artigo supracitado que trata sobre a obrigação das pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza a providenciar ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos. Aqui, citam-se as lições de Farias, Cunha e Pinto (2016, p. 130) sobre o artigo 34, §1º, a seguir:

Como ambiente de trabalho acessível deve ser considerado aquele que não impõe qualquer espécie de barreira ao deficiente, seja, por exemplo, de ordem arquitetônica, a frustrar sua liberdade de locomoção, seja de cunho tecnológico, a impedi-lo de ter acesso a conhecimentos técnicos e científicos. Deve-se privilegiar, ainda, a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo, isto é, algo que

inclua o deficiente em seu espaço de trabalho, ao invés de segregá-lo a locais específicos, isolado dos demais colegas que não possuem qualquer déficit. Assemelha-se à ideia de educação inclusiva, que tratamos nos comentários ao art. 28, inc. I, ou seja, busca-se, na medida do possível, integrar o deficiente, de modo que não seja tratado como um ser à parte, mas, antes, plenamente adaptado e confortável em seu ambiente de trabalho, na companhia dos demais.

Tal questão é tão importante que, em caso de descumprimento, pode restar configurada a responsabilidade civil do empregador e nascer o direito de receber a reparação por parte do empregado ao se cumprir todos os requisitos – quais sejam conduta, dano, culpa e nexos de causalidade –, de acordo com o entendimento de Silvestre, Hibner e Camila Villa Ramalho (2017, p. 744):

De modo a inserir tais pressupostos no tema em comento é possível considerar que o fato antijurídico é o descumprimento das normas de acessibilidade, ou seja, uma conduta omissiva de determinado agente. O dano, por sua vez, é o dano moral, ofensa à personalidade do indivíduo ou, nas palavras de Rolim (2016) ofensa capaz de repercutir no que há de mais essencial ao ser humano, a vida e a dignidade. Por fim, o nexo de causalidade é como o elo entre o fato gerador e o dano (NORONHA, 2010, p. 499) e será verificado no caso concreto quando a ausência de acessibilidade impedir ou dificultar o exercício de determinado direito do indivíduo com deficiência.

Ainda, prosseguindo com o debate, os autores elencados acima trazem à baila a decisão de uma ação com pedido de indenização por danos morais movida por um trabalhador com deficiência em face de seu empregador ante a indisponibilidade de um sanitário acessível. Com isso, Silvestre, Hibner e Ramalho (2017, p. 744) concluem o seguinte sobre a hipótese mencionada, a qual teve resultado favorável, *in verbis*:

Tal entendimento foi mantido pelo Tribunal Regional. Porém com redução do *quantum* indenizatório, por ter sido considerado exorbitante, o que foi mantido pelo Tribunal Superior do Trabalho. A responsabilidade do empregador se deu justamente em razão de ser ele o responsável por fornecer um quantitativo mínimo de banheiros acessíveis nos termos da Lei nº. 10.098/2000. Portanto, tendo descumprido seu dever legal, foi obrigado a reparar o dano desse decorrente. É possível falar em responsabilidade daqueles que não cumprem com a obrigação de garantir a acessibilidade das

pessoas com deficiência, já que tal omissão prejudica o exercício de muitos direitos da personalidade dessas pessoas que necessitam de uma atenção especial para exercer plenamente a sua dignidade.

Então, conclui-se que o empresário tem o dever de cumprir as normas de acessibilidade aplicáveis para que possa propiciar ambiente plenamente acessível a receber a pessoa com deficiência. Outrossim, o ordenamento jurídico garante cotas para o grupo em foco, fazendo com que as empresas respeitem os percentuais de empregados com deficiência que devem ocupar postos de trabalho previstos no artigo 93 da Lei nº 8.213/91.

Nessa senda, não é possível obstar o ingresso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho, sendo que, inclusive, há políticas públicas que determinam a reserva de cargos que deverão ser ocupados aos sujeitos em comento com escopo de concretizar o caractere material do Princípio da Igualdade, assim como há a garantia de que o ambiente laboral seja efetivamente adequado. Por este motivo, deve-se assegurar também que indivíduo com deficiência terá respeitado seu perfil vocacional e seu interesse ao exercer determinada atividade, ou seja, profissão.

Tal previsão – embora pareça óbvia – é de suma importância para que o empregador, em mero objetivo de cumprir a cota sem atender a real finalidade, contrata o membro do grupo hipossuficiente para realizar serviço que estigmatiza ainda mais ou que não apresenta qualquer importância, apenas sendo criado para cumprimento da ação normativa. Comentando o artigo 37, III, da Lei nº 13.146/15, Farias, Cunha e Pinto (2016, p. 141):

Na oferta de emprego ao deficiente, deve-se, na medida do razoável, atentar à sua vocação e interesse, procurando se apartar dos estereótipos que costumeiramente rondam esse tema. Confirmam essa constatação a associação do deficiente físico com o trabalho de telemarketing ou do surdo em almoxarifados.

De tal sorte, surge, aliada com as cotas, com a necessidade de adequações nos ambientes de trabalhos e com a busca pela plenitude da inclusão social, uma nova ideia de ação afirmativa que visará integrar a pessoa com deficiência à comunidade por meio de sua inserção no mercado de trabalho, a qual também oportunizará com que a torne produtiva e proporcione a sua subsistência.

Conforme já mencionado alhures, o teletrabalho vem sendo, hodiernamente, defendido a ser empregado para as pessoas com deficiência como forma de ação afirmativa, garantindo, dentre tantos outros objetivos, a ocupação de vagas de emprego por tais sujeitos e também pela promoção do fim das barreiras, especialmente àquelas que impedem o pleno acesso ao estabelecimento.

Percebe-se que aplicando o trabalho remoto em ampla escala para membros do grupo hipossuficiente mencionados, os empregadores poderiam destinar todo o investimento que fariam para adequações no prédio para os meios em que o

trabalho será realizado pela modalidade em estudo. Com isso, a quantia se reverteria em aprimoramento tecnológico, permitindo maior qualificação ao bem ou ao serviço produzidos.

Ante este exposto, o empresário promoveria adequações em seu sistema administrativo, criando um ambiente virtual plenamente acessível para propiciar com seu empregado com deficiência não encontre óbices ao executar a atividade designada para tanto. Além disso, essa forma poderia passar por ampliações constantemente e permitir com que abarcasse mais pessoas com deficiência, ou seja, seria possível contratar mais sujeitos, colaborando com a inclusão social ao tornar estes indivíduos produtivos.

Não se pode olvidar que a tendência global em tempos contemporâneos é de aplicar os recursos disponíveis para o avanço tecnológico, buscando tornar a vida do ser humano mais confortável e, além do mais, aprimorar os meios de produção para a maximização dos proveitos obtidos. Então, o teletrabalho por si só já é objeto de estudo para sua aplicação ampliada, o que já permite encontrar discussões de pontos positivos e negativos.

Primeiramente, Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 1181) elencam as seguintes vantagens e desvantagens para o empregador:

Do ponto de vista econômico e jurídico, o teletrabalho apresenta algumas vantagens e desvantagens. Do lado do empregador, o fenômeno do teletrabalho tem as seguintes vantagens: economia de espaço nas fábricas e escritórios, de energia elétrica, de intervalos de jornada, aumento da produtividade, surgimento de novos produtos, internacionalização e descentralização da produção. Por outro lado, o teletrabalho pode representar um perigo considerável quanto à segurança de informações e dados. Não é possível ao empregador resguardar o acesso às informações que estejam em outros locais fora da empresa. Isso poderá representar um acesso não autorizado aos segredos técnicos, comerciais e industriais do empregador e de clientes.

Por sua vez, pode-se elencar como benefícios aos trabalhadores a questão de possibilitar o trabalho ser desenvolvido em suas residências, podendo representar maior disponibilidade de tempo para os familiares e racionalização das atividades profissionais, bem como formas de reduzir gastos com transporte, alimentação, da perda de tempo oriunda dos deslocamentos e, por fim, o que já vem sendo debatido alhures, isto é, a inserção da pessoa com deficiência. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 1181)

Nesse sentido, Pezzella e Bublitz (2011, p. 126) trazem os benefícios especificamente para a possibilidade de contemplar o ingresso do grupo hipossuficiente em foco no mercado de trabalho:

Um fator importante a ser observado é que o teletrabalho pode trazer de volta ao mercado diversos trabalhadores que poderiam ter dificuldades ou até mesmo ser discriminados em razão de ineficiência temporária ou definitiva; nessa perspectiva, pessoas com dificuldade de locomoção, profissionais com deficiências auditivas e visuais, entre outros, teriam novas oportunidades.

Todavia, o emprego da modalidade do trabalho remoto por meio dos meios virtuais e telemáticos tem pontos negativos e prejudiciais especificamente ao empregado, visto que o controle de jornada possui maior dificuldade e isso pode provocar a ampliação do tempo trabalhado até levar o empregado à exaustão. Garcia (2017, p. 142) discorre o que segue:

No teletrabalho é frequente ocorrer uma flexibilização do horário de trabalho. Além disso, evita-se a necessidade de deslocamento até o estabelecimento do empregador, o que economiza tempo, principalmente em grandes cidades, possibilitando maior tempo livre ao empregado. Para a empresa, há economia quanto à manutenção de local de trabalho e sua infraestrutura. No entanto, podem ocorrer desvantagens no teletrabalho, como a maior dificuldade de inserção do empregado no grupo dos demais trabalhadores, bem como na sua participação de atuações coletivas e sindicais. São possíveis, ainda, prejuízos na vida íntima e familiar do empregado, bem como eventuais situações de cansaço e esgotamento daqueles que apresentem maior dificuldade em delimitar o período de trabalho e o tempo livre, por estarem constantemente conectados com o empregador. Para este, também podem surgir certas dificuldades de fiscalização e controle do trabalho a ser desempenhado, justamente em razão da forma diferenciada de trabalho em questão.

Especificamente para as pessoas com deficiência, Pezzella e Bublitz (2011, p. 128) identificam a problemáticas abaixo:

Diz-se que o teletrabalho não pode ser objeto de infoexclusão. O caminho para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho pode ser também via o uso das tecnologias da informação e comunicação com o objetivo de evitar o deslocamento casa-trabalho e vice-versa. Isso pode causar um efeito indesejado: a exclusão social, justamente por limitar a integração da pessoa na comunidade de trabalho e social.

Com base nas exposições anteriores, é possível concluir que o principal ponto negativo do teletrabalho de forma geral é o isolamento provocado, o qual dificulta até mesmo a sindicalização dos trabalhadores. Embora possa haver o contato para executar as atividades laborativas, o sujeito é separado de um convívio comunitário e passa ali a ficar recluso em sua residência, por exemplo.

Para a pessoa com deficiência, o que pode representar avanço ao não necessitar de sua presença física – o que evitaria o deslocamento e, conseqüentemente, o desgaste com as inadequações sociais em logradouros e em transportes públicos – pode consistir no maior obstáculo na luta pelo fim das barreiras atitudinais, as quais são postas ante aos comportamentos e atitudes humanas.

Ora, a fase da plenitude da inclusão social é calcada na situação em que a convivência com diferente não mais será evidenciada pela sociedade, uma vez que o convívio será algo natural, salutar. Em outras palavras, a deficiência estará tão envolvida no contexto social, que não mais será tida como obstáculo pelas demais pessoas já encararem com naturalidade ao tratar as adequações em prédios, logradouros, transportes como algo essencial da vida humana. É basicamente o fim do estigma e a apresentação do cenário de enfoque no ser humano, sem avaliar suas condições.

Para que isso seja possível, mister se faz com os grupos minoritários e hipossuficientes – como é caso do que está sendo estudado neste trabalho – possam se inserir aos poucos no meio social, participando ativamente da comunidade. É possibilitado com que os outros sujeitos se *acostumem* com a presença dos grupos, além de oportunizar o reequilíbrio das forças e de recompensar pela exclusão histórica.

Fica impossível coadunar com a aplicação do teletrabalho em larga escala para o trabalhador com deficiência por esta modalidade acarretar o isolamento do empregado, que deixa de conviver diariamente com os colegas. Inclusive, motivados pela obrigatoriedade das cotas, pela economia com as adequações prediais e pelo preconceito inerente ao ser humano, os empregadores passarão a contratar o grupo em foco apenas para trabalho remoto.

O cenário que se apresentaria seria de que tais sujeitos se tornariam produtivos e úteis para girar a roda do capitalismo, pagando-lhes as remunerações devidas para que dignificar as vidas por intermédio da garantia de suas subsistências e de suas famílias. Entretanto, tais indivíduos continuariam marginalizados, como se o único papel que pudessem desempenhar fosse trabalhar, não sendo bem quista a presença das pessoas com deficiência no meio social.

Isto contraria a própria lógica de uma ação afirmativa, a qual consiste em mecanismo que irá permitir ao Estado sanar o déficit para com os grupos hipossuficientes por ter sempre sido alvos de preconceitos, humilhações e detrimientos de toda a espécie. (BULOS, 2018, p. 555)

Além disso, a finalidade da ação afirmativa é ser efêmera, apenas um instrumento de ingresso para a eliminação das barreiras e a possibilidade de fazer

com que a sociedade se acostume com os beneficiados conferidos por ela. Conforme Bulos (2018, p. 556):

As ações afirmativas jamais constituem um fim em si mesmas. Somente duram enquanto perdurar as causas que as ensejaram. No posto de providências efêmeras, corroboram, somente, uma fase ou etapa da evolução dos direitos fundamentais de certos grupos que sofreram no passado. Por terem durabilidade precária, não têm o condão de mudar, de uma hora para outra, situações arraigadas. Servem de meio, de caminho, de estrada, para a concretização do postulado da justiça social, que é um dos ideários do chamado constitucionalismo social (CF, art. 3o, III e IV).

Deste modo, mister se faz argumentar que a situação exposta – qual seja o emprego do trabalho remoto para a promoção da inclusão social da pessoa com deficiência – não deve ser observada apenas com base em análise econômica, uma vez que tal medida seria de suma eficiência ao empregador por permitir, principalmente, a diminuição de custos.

Veja-se que a discussão aqui está centrada em um valor social, sobre o papel da pessoa com deficiência na comunidade e como cumpri-lo ativamente. É a busca pela efetivação dos direitos fundamentais, da concretização dos Princípios Constitucionais da Isonomia e da Dignidade Humana.

Com isso, o Direito deve, nesse aspecto, se valer com ressalvas da análise econômica, pois há incompletude da observação ao não se atentar para todos os meandros da inclusão social. Para tanto, cita-se entendimento de Wykrota, Cruz e Oliveira (2018, p. 315) sobre as influências da análise econômica do Direito sobre o interesse público:

Parte da razão para isso se dá no próprio esclarecimento de que a Economia não pode dizer qual a utilidade deve ser perseguida pelo agente. Também não pode dizer, conseqüentemente, qual é a utilidade a ser perseguida pelo Estado, ainda que tenha uma inspiração declarada no utilitarismo de Bentham. Pelo menos não em termos Microeconômicos. Ela pode dizer dos custos de transação sobre este ou aquele modelo, de meios mais e menos eficientes para determinados fins, mas não pode dizer qual é o interesse público (o que quer que isso signifique) a ser perseguido ou protegido.

Nesse diapasão, a modalidade de trabalho baseado na tecnologia – utilizando-se da execução de tarefas de forma remota – é ampliada não tão somente para aplicar os meios tecnológicos com objetivo de melhorar condições laborais e de maximizar lucros, oportunizando que o grupo das pessoas com deficiência,

marginalizados no decorrer da história humana, possa galgar resultados e crescer profissionalmente.

A análise econômica, quando de verificação fria de aspectos econômicos, não levaria em consideração a atuação do Direito como proporcionador de justiça social, lutando para a diminuição das desigualdades sociais e corroborando os princípios constitucionais da Dignidade da Pessoa Humana. Ora, o Judiciário vem para harmonizar as relações através da concretização dos direitos fundamentais.

Por este modo, o teletrabalho, em uma situação hipotética de adoção como política pública para fomento da empregabilidade, não pode ser visto como migalha a ser dada ao grupo em comento. Tampouco o intuito deverá ser carregado de viés capitalista, haja vista que o significado de política pública – também denominada ação afirmativa – pressupõe condutas ativas do Estado em beneficiar determinada parcela hipossuficiente para que consigam ir para o mesmo patamar das demais.

Diante do exposto alhures, o foco do teletrabalho como instrumento da inclusão social perpassa por uma análise interdisciplinar e aprofundada, haja vista que, ainda que *a priori* a intenção seja nobre por oportunizar fonte de renda e oportunidades para as pessoas com deficiência, as tomadas de conduta poderão demonstrar o preconceito latente que habita no âmago da sociedade ao não querer adaptar os ambientes e esconder o diferente, deixando-o preso em sua casa sob o pretexto de comodidade e conforto.

Veja que o trabalho cumpre um papel social deveras importante, cujo local de labor constitui em um dos vários meios de convívio para os indivíduos. Privar as pessoas com deficiência de conviver harmoniosamente com os demais prejudica o caráter existencial de aprender a viver com suas próprias diferenças e com as de seus colegas, bem como impossibilita os demais sujeitos a entenderem as características individuais de cada um para que possa aprender a conviver com o diferente.

Portanto, conclui-se o teletrabalho deve ser visto com cautela ao ser empregado como ação afirmativa de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e, conseqüentemente, da busca pela plenitude da inclusão social, uma vez que apresentar consequência de segregar os trabalhadores ao ponto de afastá-los do convívio social.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após traçada a argumentação sobre o papel do teletrabalho como instrumento para propiciar a inclusão social da pessoa com deficiência, é possível concluir que, embora inicialmente revestido de boas ações e de pontos positivos, não consiste em medida de resultados satisfatórios a longo prazo. Ao contrário disso, esta modalidade pode se apresentar como principal empecilho para que a sociedade aprenda a conviver com o diferente.

Vê-se que a primordial função para o trabalho na luta pelos direitos do grupo hipossuficiente em comento está calcada no aspecto integrador, expressado na figura de oportunizar com que os membros integralmente convivam com as pessoas, contribuindo ativamente na comunidade e podendo tanto fazer com que os ditos *comuns* aprendam com os indivíduos com deficiência quanto estes últimos possam extrair experiências de vida daqueles, assim como ocorre normalmente com qualquer ser humano.

Colocando a pessoa com deficiência em trabalho estará retirando-lhe a participação efetiva no ambiente laboral, deixando-a trancafiada em determinado lugar – muitas vezes em sua própria casa – e aproveitando de sua força laboral. É forma de voltar ao período assistencial em que, apesar de abrigar em casa de assistências com o fito de dar teto e comida, considerava a existência destes sujeitos como subversiva à humanidade e, portanto, escondendo-os para que a sociedade não fosse obrigada a conviver com o diferente.

Além disso, contraria-se o próprio papel contemporâneo conferido ao trabalho e retorna-se ao período das primeiras medidas de inclusão em que apenas buscavam fazer com que a pessoa com deficiência passasse ou, em alguns casos, voltasse a ser produtiva e contribuísse com a circulação de bens e serviços em troca de remuneração, diminuindo o encargo do Estado em propiciar a subsistência desta.

Por este modo, o teletrabalho deve, ao ser aplicado para o grupo em foco, ser analisado sob o prisma de quais os impactos farão para com tais indivíduos, evitando com que provoquem retrocesso em séculos – quiçá milênios – de lutas para a previsão de direitos e garantias.

REFERÊNCIAS

BUBLITZ, Michelle Dias. Conceito de pessoa com deficiência: comentário à ADPF 182 do STF. **Revista da AJURIS**, v. 39, n. 127, p. 353-369, 2012.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

FARIAS, Cristiano Chaves de; CUNHA, Rogério Sanches; PINTO, Ronaldo Batista. **Estatuto da pessoa com deficiência comentado artigo por artigo**. Salvador: Editora JusPodivm, 2016.

FERRAZ, Fernando Basto; ARAUJO, Elizabeth Alice Barbosa Silva de. O conceito de pessoa com deficiência e seu impacto nas ações afirmativas brasileiras no mercado de

trabalho. **Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI realizado em Fortaleza – CE**, p. 8841-8859, 2010.

FERRER, Walkiria Martinez Heinrich; ALVES, Giovanni. Flexibilização trabalhista e o empresariado brasileiro: alguns apontamentos. **Prim@ Facie**, v. 17, n. 35, 2018, p. 1-32.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O novo conceito constitucional de pessoa com deficiência: um ato de coragem. **Revista do TRT da 2ª Região, São Paulo**, n. 10/2012, p. 37-77, 2012.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11ª ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

PEZZELLA, Maria Cristina Cereser; BUBLITZ, Michelle Dias. Sociedade da Informação e pessoas com deficiência. **Espaço Jurídico Journal of Law [EJLL]**, v. 12, n. 2, p. 109-132, 2011.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. **Revista Nacional de Reabilitação**, São Paulo, ano V, n. 24, jan./fev. 2002, p. 6-9.

SILVESTRE, Gilberto Fachetti; HIBNER, Davi Amaral; RAMALHO, Camila Villa Nova. A Responsabilidade Civil da Empresa pela Inacessibilidade da Pessoa com Deficiência ao Estabelecimento Empresarial: Questões Materiais e Processuais. **Revista Argumentum – RA**, eISSN 2359-6889, V. 18, N. 3, pp. 731-758. Marília-SP, 2017.

WYKROTA, Leonardo Martins; SOUZA CRUZ, Alvaro Ricardo de; ALMEIDA OLIVEIRA, André Matos de. Considerações sobre a AED de Richard Posner, seus Antagonismos e Críticas. **Economic Analysis of Law Review**, v. 9, n. 1, p. 303-318, 2018.