

O TELETRABALHO COMO INSTRUMENTO DE INCLUSÃO LABORAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA À LUZ DO DIREITO AO TRABALHO DECENTE

Diandra Rodrigues Nascimento
Flávia de Paiva Medeiros

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo investigar a figura do teletrabalho como instrumento para a inclusão laboral das pessoas com deficiência à luz do direito ao trabalho decente. Nesse sentido divide-se o trabalho em quatro partes. Primeiramente estabelece-se o conceito de deficiência, bem como a proteção jurídica da pessoa com deficiência à luz do direito internacional. Em seguida, adentra-se no estatuto jurídico do direito ao trabalho decente, o qual advém sobretudo das normativas da Organização Internacional do Trabalho. Na terceira parte elabora-se panorama da proteção jurídica destinada à pessoa com deficiência pelo ordenamento jurídico brasileiro. Na quarta e última parte, por fim, discute-se o objeto central deste esforço, qual seja, a utilização do teletrabalho como instrumento a permitir a inclusão laboral das pessoas com deficiência, e isso a partir da noção de trabalho decente trabalhada no tópico anterior. Problematizam-se, ainda, ao longo do texto, uma série de fatores, perspectivas e elementos a serem levados em conta frente ao problema da inclusão da pessoa com deficiência.

Palavras-chave: Deficiência. Pessoa Com Deficiência. Proteção Internacional. Proteção Nacional. Direito ao Trabalho. Trabalho Decente. Teletrabalho.

Diandra Rodrigues Nascimento

Centro universitário de João Pessoa, UNIPÊ. Mestre em Direito e Desenvolvimento Sustentável pelo Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro Universitário de João Pessoa, UNIPÊ (2020). Advogada Trabalhista e Previdenciária.

Flávia de Paiva Medeiros

Centro Universitário de João Pessoa, UNIPÊ. Doutorado em Direito pela Universitat Valencia-Espanha (2005), diploma revalidado pela Universidade federal da Paraíba (UFPB). Mestrado em Direito pela Universidade Federal do Ceará (2001). Advogada desde outubro de 1999. Possui graduação em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba (1999).

1 INTRODUÇÃO

Na contemporaneidade as novas tecnologias crescem exponencialmente, operando efeitos diversos na sociedade. Um desses efeitos pode ser verificado na modificação das relações de trabalho.

É nesse contexto que surge o contrato de teletrabalho, previsto na Lei nº 13.467/17, como instituto que dá segurança jurídica à prestação laboral à distância, caracterizada pelo uso das tecnologias, implementada tanto na iniciativa privada como na esfera pública.

Referido instituto será estudado a partir da ótica de efetivação do direito social ao trabalho como forma de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, um problema que persiste no tempo, caracterizando-se pelas inúmeras barreiras físicas, procedimentais e culturais existentes para a sua realização.

Para se ter uma ideia da dimensão desse desafio no Brasil, segundo dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2010) das 45 (quarenta e cinco) milhões de pessoas com deficiência no país, apenas 0,9% estão empregadas formalmente.

É de se notar, que a política de inclusão social promovida por dispositivos na legislação brasileira pode ser encarada como alento à discriminação velada do empregador em contratar deficiente ou manter em seus quadros aquele cuja força de trabalho diminuiu ou se transformou com o advento de alguma necessidade especial.

Assim sendo, tendo em mente o contexto descrito acima, a presente pesquisa pretende investigar a aplicação da Lei nº 13.467/17 – no que diz respeito às suas disposições acerca do contrato de teletrabalho – à luz do princípio da dignidade da pessoa humana e do direito ao trabalho decente, de modo a garantir a promoção da inclusão laboral efetiva dos trabalhadores com de deficiência.

Parte-se, como problema, do seguinte questionamento: o teletrabalho como instrumento jurídico-normativo é alternativa capaz de promover a inclusão laboral das pessoas com deficiência à luz direito ao trabalho decente?

Diante disso, o presente trabalho pretende apresentar colaboração para os estudos sobre o tema, ao chamar a atenção para o conteúdo essencial dos direitos fundamentais – em especial o direito fundamental social ao trabalho, direcionado às pessoas com deficiência – e ao realizar uma reflexão crítica sobre a utilização das tecnologias – aqui entenda-se o teletrabalho – como mecanismo de inclusão no mercado de trabalho e possível inclusão social, face ao princípio do valor social do trabalho visualizado sob o enfoque do princípio da fraternidade e solidariedade.

Para tanto, o estudo lançará mão de método dedutivo, por meio de pesquisa bibliográfica e do estudo da legislação nacional e internacional. No intento de as principais aspectos do contrato de trabalho como forma de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Não pretendendo esgotar o debate sobre o tema, o que se busca é proporcionar uma reflexão acerca da importância de normas mais tendentes a promover a inclusão da pessoa com deficiência, lançando-se mão do teletrabalho como opção possível.

2 CONCEITO DE DEFICIÊNCIA E PROTEÇÃO JURÍDICA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA À LUZ DO DIREITO INTERNACIONAL

Os registros mais antigos dão conta da existência de povos que exterminavam seus deficientes – prática institucionalizada em Esparta – e de outros que as excluíam ou segregavam do convívio social.

Foi apenas contemporaneamente que as pessoas com deficiência passaram a ser consideradas de fato como sujeitos de direitos. Trata-se de marco histórico recente, a partir do qual os direitos das pessoas com deficiência foram elevados com vistas à superação da exclusão e da mera visão de caridade.

O primeiro grande acontecimento nessa direção foi a Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada em 1948, pela Assembleia Geral das Nações Unidas. Em seguida foram editadas as Recomendações e as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, a Resolução nº 45, além de Convenções da Organização das Nações Unidas (ONU) acerca da matéria.

Uma vez delineado esse quadro inicial, cumpre agora adentrar no conceito de deficiência, a qual atualmente é vista como resultante da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras decorrentes de atitudes e do meio ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais.

Essa definição, a propósito, consta do artigo 1º da Convenção da ONU a respeito do assunto:

O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, promover o respeito pela sua dignidade inerente. Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual

ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

Desse modo, a deficiência deve ser vista como resultado da interação entre a pessoa e o meio, e não como algo pertencente a suas características intrínsecas. Vale dizer, a caracterização da pessoa com deficiência não se dá pela falta de um membro, de capacidade intelectual reduzida, ou ainda da constatação de falha sensorial ou motora, mas sim em razão do grau de dificuldade para a sua inclusão social e integração na sociedade, dadas suas interações com esta.

Nesse sentido, é preciso que a sociedade não seja apenas integrativa, mas sim inclusiva, como forma de promover e proporcionar a efetivação dos direitos das pessoas com deficiência, ideia a partir da qual se pretende nesta pesquisa o encaixe da figura do contrato de teletrabalho como instrumento de inclusão.

Particularizando-se a abordagem para o âmbito laboral, o primeiro conceito normativo internacional referente ao direito do trabalho da pessoa com deficiência aparece no ano de 1955, mediante a Recomendação nº 9.915 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), onde o termo deficiente significa a pessoa cujas possibilidades de obter e conservar emprego adequado fiquem reduzidas, frente a incapacidade física ou mental.

Nas décadas de 70, 80 e 90 a legislação de diversos países se volta para a proteção especial ao trabalho dos deficientes físicos. Ao se preocupar com seu acesso ao emprego, acabam assegurando aos deficientes o direito a um percentual de vagas de trabalho nas empresas, o que redundaria posteriormente em intervenções também no âmbito das repartições públicas. Como exemplo desse movimento podem ser citados Portugal, França, Itália e Espanha.

Em Portugal a lei de emprego protegido define o emprego como: toda atividade útil e remunerada que, integrada no conjunto da atividade econômica nacional e beneficiando as medidas especiais de apoio por parte do estado, visa assegurar a valorização pessoal e profissional das pessoas deficientes, facilitando a sua passagem, quando possível, para um emprego não protegido (ROMITA, p.419).

Na França a Lei nº 75.534, de 1975, estabelece que: “a condição de pessoa portadora de deficiência será reconhecida por uma Comissão técnica de orientação e de reabilitação profissional” (VILLATORE, 2000, p. 44). Porém, independentemente de tal lei, há no país uma tradição de normas que obrigam os empregadores a reservar

certo número de postos de emprego às pessoas portadoras de deficiência. Ademais, a legislação francesa de 1924, que em tempos passados destinava-se ao inválidos de guerra, ao menos desde 1957 direciona-se especialmente aos deficientes, muito embora tenha passado por diversas alterações.

Por seu turno, a Itália prevê lei com a finalidade de inserir na vida produtiva algumas categorias especiais de pessoas, impondo aos empregadores a obrigação de admitir um determinado número de integrantes advindos dessas categorias. Trata-se de um sistema de colocação obrigatória, que vige em paralelo ao sistema de colocação ordinário.

Finalmente, na Espanha, o estatuto dos trabalhadores de 1980 estabelece o instituto das reservas e preferências de emprego. Além disso, a constituição espanhola estabelece que os poderes públicos realizarão uma política de previsão, tratamento, reabilitação e integração das pessoas portadoras de deficiências físicas, sensoriais e psíquicas, aos quais prestarão atenção especializada e ampararão. (VILLATORE, 2000, p. 46).

Para além dos casos citados acima, o grande desafio da legislação internacional e nacional para as pessoas com deficiência é eliminar a discriminação institucionalizada que faz sombra aos seus direitos como cidadãos e sujeitos de direitos humanos. Mesmo que já seja possível apontar uma trilha de evoluções históricas a respeito dos direitos desses grupo, ainda há o que evoluir, a exemplo do próprio conceito de pessoa com deficiência, eis que para cada tipo de deficiência há uma peculiaridade a ser levada em consideração.

3 DIREITO AO TRABALHO DECENTE: DA SUA PREVISÃO PELA OIT À SUA CONSAGRAÇÃO PELA AGENDA 2030 DA ONU

Desde sua fundação a Organização Internacional do Trabalho (OIT) promove o direito ao trabalho como principal fonte de justiça e paz social mundial.

Sua criação, pelo Tratado de Versalhes, logo após a Primeira Guerra Mundial, e sua incorporação pela Organização das Nações Unidas, em 1945, demonstram sua relação e importância para precaução e solução de conflitos.

Neste documento foram estabelecidas oito convenções fundamentais (Convenções nº 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 e 182), cujo cumprimento independeria de ratificação pelos Estados-membros.

Os dispositivos contidos em tais convenções versam sobre: a) a liberdade

sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Seguindo tais premissas, a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho estabelece que todos os trabalhadores devem desfrutar de uma proteção que considera o trabalho decente como parâmetro central: a) respeito aos direitos fundamentais no trabalho; b) salário mínimo adequado; c) limitação da jornada de trabalho; e d) saúde e segurança no trabalho.

Nessa perspectiva, pode-se afirmar que a proteção ao trabalho decente deve abranger tanto os princípios e direitos fundamentais consagrados na Declaração de 1998 da OIT como os preceitos previstos na Declaração do Centenário, ressaltando-se que as condições de trabalho seguras e saudáveis são fundamentais para o trabalho decente, bem como que governos, empregadores e trabalhadores devem orientar esforços para aproveitar todo seu potencial tecnológico a fim de promover desenvolvimento econômico sustentável a todas as pessoas.

Por essa ótica, aliás, o trabalho decente é uma das vias de concretização do desenvolvimento humano, o que se confirma a partir da abrangência que a OIT a ele vem emprestando:

O conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. (OIT, 2020).

Com tais normativas a OIT estabeleceu o objetivo de promover conjuntamente crescimento econômico e progresso social, garantindo que os trabalhadores tenham o direito e a possibilidade de reivindicar livremente e em iguais oportunidades, a participação nas riquezas que ajudaram a produzir, tendo ainda, a possibilidade de desenvolverem o seu potencial humano, deixando de serem vistos apenas enquanto objetos do sistema de produção.

Ademais, o pensamento mais atual acerca do direito ao trabalho decente o posiciona como direito fundamental.

Sob esse ângulo sua concretização poderia, em conjunto com outros fatores, ser

peça chave para o desenvolvimento sustentável e a erradicação da pobreza, na medida em que garantir o acesso ao emprego – associado à garantia dos direitos trabalhistas e à proteção social – contribui para promover a dignidade dos trabalhadores, proporcionando a eles melhorias concretas em suas condições de vida.

Saliente-se, por oportuno, a necessidade de indistinção adotada em relação a gênero e idade, ressaltando que tais objetivos e metas devem ser alcançados também por mulheres, jovens e pessoas com deficiência, contribuindo para um ambiente de trabalho mais inclusivo.

Premiando essa dinâmica valorizadora da ideia de trabalho decente a Agenda 2030 da ONU apresenta como oitavo objetivo: “promover crescimento econômico, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos”. Entre as metas propostas para tal objetivo, destaca-se buscar, até 2030, “o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos os homens e mulheres, inclusive os jovens e as pessoas com deficiência, e a igualdade de remuneração pelo trabalho de igual valor” (ONU, 2015).

Como se vê, dentre os dezessete objetivos fixados pela Agenda 2030, o seu oitavo objetivo cita expressamente o trabalho decente como um dos pilares do desenvolvimento econômico inclusivo e sustentável, ao lado do pleno emprego.

Tem-se aqui a consagração de um binômio social e econômico, já que opta-se por fixar como desideratos o alcance do trabalho decente (aspecto social e valorativo) e do pleno emprego (aspecto econômico). Adiciona-se a isso uma preocupação isonômica, traduzida por meio da busca pela igualdade de remuneração.

Outrossim, é possível apontar que o trabalho decente também se relaciona diretamente com outros objetivos traçados pela Agenda 2030.

Dentre eles, podemos mencionar os objetivos n. 1, 2, 3, 12 e 16, os quais vaticinam a erradicação da fome e da pobreza; vida sustentável e bem-estar de todos; padrões de produção e consumo sustentáveis; promoção de sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, com acesso à justiça para todos; e instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.

A ONU sente a importância do tema, e em razão disso estabelece que até 2030 os países membros e as partes interessadas comprometam-se em alcançar os objetivos ali traçados.

Pelo exposto, verifica-se de pronto que a temática do trabalho decente tem sido objeto da preocupação global, sendo encarado como uma das chaves para o atingimento do desenvolvimento social, econômico e ambiental sustentável.

4 O ESTATUTO JURÍDICO DO DIREITO AO TRABALHO DECENTE A PARTIR DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A edificação doutrinária de um direito ao *trabalho decente* decorre das normativas da Organização Internacional do Trabalho e se relaciona à necessidade de promoção da igualdade de acesso ao trabalho produtivo e da igualdade de oportunidades para as pessoas, tudo sempre com vistas a uma perspectiva de desenvolvimento que se integre à proteção social do trabalhador como sujeito de direitos humanos e fundamentais.

Por esse ângulo o trabalho decente é uma das formas de concretização do desenvolvimento humano, o que se confirma a partir do alcance que a OIT a ele vem empregando:

O conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. (OIT, 2020).

Assim, a OIT estabeleceu o objetivo de promover o liame entre o crescimento econômico e o progresso social, garantindo que os trabalhadores tenham o direito e possibilidade de reivindicar livremente e em iguais oportunidades, a participação nas riquezas que ajudaram a produzir, tendo ainda, a possibilidade de desenvolverem o seu potencial humano, deixando de serem vistos apenas enquanto objetos do sistema de produção.

Indo além, a Convenção da OIT estabelece a igualdade de oportunidades e tratamento entre pessoas com deficiência e as demais pessoas, inclusive no campo da qualificação, da inclusão laboral, o desenvolvimento humano e social das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

Para Durck (2011, p. 46) o conceito de trabalho decente corresponde ao “trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho”.

Dessa maneira, surge a figura do trabalho decente como forma de promover a inclusão social, como elemento modelo para a consecução das sustentabilidades social, cultural, ecológica, ambiental, territorial, econômica e política, conforme já demonstrou

Gosdal (2007, p. 130) ao afirmar que o trabalho decente está voltado à promoção do progresso social, em face da crescente situação de interdependência dos diferentes países na atualidade.

Ora, o trabalho decente garante ao trabalhador a participação da vida em sociedade em condições de oportunidades, e é pelo fruto desse trabalho que em efeito cascata famílias têm acesso ao lazer, cultura, educação, saúde, moradia, alimentação e transporte.

Como se pode notar o trabalho se torna meio de alcance de uma série de direitos constitucionalmente assegurados – ele próprio tem patamar constitucional – sendo o principal elemento produtor das condições de existência da humanidade (ROSSIT, 2001, p. 69).

Veja-se que quando tratamos do direito ao trabalho à pessoa com deficiência, trazemos para esse debate fatores como integração social, participação na sociedade, orgulho de si, de autovalorização e autorreconhecimento, de maneira a caracterizar uma sequência de tentativas do encontro com o próprio eu, por vezes, uma forma de gratificação pela sua existência (DINIZ, 2009, p. 233), de onde já se pode extrair a relevância que a ideia de trabalho decente tem para a temática do acesso ao trabalho pela pessoa com deficiência.

5 A PROTEÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NA ORDEM JURÍDICA BRASILEIRA

É reconhecido na legislação brasileira que a proteção aos deficientes é de extrema relevância, tendo em vista os desafios que estas pessoas encontram no decorrer da vida.

Assim, cada vez mais são criadas leis e normas destinadas aos deficientes a fim de garantir uma vida mais digna, e com isso, tentar da maneira menos onerosa a eles as adaptações em suas rotinas.

Atualmente as pessoas com deficiência encontram respaldo em diversas leis para lhes garantirem mais segurança, dentre essas, pode ser citado: o Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008 – que aprovou o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo – o qual foi complementado pelo Decreto nº 6.949, de 25 de Agosto de 2009, que promulgou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo.

No que tange às leis federais, temos: a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989 – que dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social e proporciona outros provimentos – e a Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015, que

instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) e proporcionou outras providências.

Referida lei constitui-se verdadeiro marco na proteção da pessoa com deficiência no Brasil e regulamentou uma série de categorias jurídicas de relevância singular para a efetivação de tal tutela.

Sua importância, seja direta, seja reflexa, pode ser vista diversos setores da sociedade, que vão desde a reserva de vagas em estacionamentos privados, passam pela observância de cotas em processos seletivos, e chegam até mesmo à cobrança compulsória de seu conteúdo em provas e concursos públicos do Poder Judiciário brasileiro, o que indica clara preocupação em preparar os quadros da justiça com noções suficientes para o atendimento de demandas diárias que envolvam pessoas com deficiência e seus auxiliares.

Importante ressaltar que apesar de a Constituição de 1988 ser uma fonte de iluminação no sentido da solidariedade social e busca da isonomia e da equidade, não foi ela a primeira que buscou garantir uma vida digna aos deficientes, pois a Lei nº 7.405/85, já admitia a relevância do direito à acessibilidade.

Referida lei buscou garantir a obrigatoriedade de símbolos, códigos ou sinais em todos os locais que os deficientes possam frequentar. Ademais, foram determinadas algumas normas de complementação, tais como a exigência de largura mínima em corredores e passagens, a fim de garantir facilidade de locomoção por parte de deficientes. (LIMA, 2020).

Diversas outras iniciativas legislativas e normativas de proteção à pessoa com deficiência seguiram-se: a Lei n. 8.112/90 (Lei dos Servidores Públicos – previsão de reserva de vagas em concursos públicos – artigo 5º, § 2º); a Lei n. 8.213/91 (Previdência Social – cota de vagas em empresas privadas – artigo 93); a Declaração de Salamanca de 1994 (traz a concepção de educação inclusiva); a Lei n. 9.394/96 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação – acesso à educação e especialização – artigo 4º, inciso III e artigos 58 a 60); o Decreto Federal n. 3.298/99 (regulamentação); a Convenção da Guatemala (Decreto n. 3.956/2001 – não discriminação).

Diante do exposto pode-se perceber com facilidade que o Brasil da atualidade é um país com uma vasta legislação protecionista para as pessoas com deficiência. Isso, todavia, não redundava sempre na efetividade da fiscalização e cumprimento de tais normas protetivas, de modo que faz-se necessário que além da legislação implementem-se as políticas públicas – comandos do Executivo que são – que concretizem a legislação abstratamente prevista

Só assim, com políticas públicas de desenvolvimento que deem materialidade para os comandos normativos protetivos já existentes, é que se poderá falar em uma efetiva estrutura protetora das pessoas com deficiência no Brasil.

6 O DIREITO AO TRABALHO DECENTE COMO PARÂMETRO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL À LUZ DA DIGNIDADE DOS TRABALHADORES

A ideia de desenvolvimento sustentável historicamente está associada à preservação do meio ambiente, assumindo lugar de destaque na contraposição aos modelos de crescimento econômico irrestrito praticados sobretudo na segunda metade do século XX.

No entanto, é a partir da Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, em 1983, e dos diversos eventos de cúpula realizados pela Organização das Nações Unidas na década de 1990, que se fortalece a noção de desenvolvimento sustentável para além da preocupação ecológica, abrangendo o desenvolvimento em suas dimensões social e econômica.

Ora, a ideia de um trabalho decente se encaixa perfeitamente nessa nova abordagem dada ao desenvolvimento, caminhando, assim, ao lado das práticas que respeitam o desenvolvimento econômico sustentável.

Dentro da dimensão social, o trabalho decente aparece como indutor da promoção do bem-estar coletivo da sociedade. Isso, todavia, reclama incentivos à regulamentação, fiscalização e cumprimento das normas internacionais sobre o tema.

Retomando ponto já mencionado em outro momento, a Organização Internacional do Trabalho apresenta o conteúdo do direito ao trabalho decente a partir de quatro pilares:

- a) respeito aos direitos fundamentais no trabalho; b) salário-mínimo adequado; c) limitação da jornada de trabalho, e d) saúde e segurança no trabalho. Sendo assim, trabalho decente seria aquele criado, consolidado e exercido conforme as regras estabelecidas pelos diversos atores sociais envolvidos na relação de trabalho. (OIT, 2020).

Nesse caminhar, pode-se vislumbrar o direito ao trabalho decente como aquele que respeita os direitos fundamentais individuais e sociais do trabalhador, visando o bem-estar individual e coletivo, a efetiva valorização social do trabalho e a dignidade humana, conforme estabelece a Carta Magna de 1988 no art. 1º, incisos III e IV, e os

demais direitos sociais fundamentais trabalhistas individuais e sociais.

Nessa lógica – e lembrando-se o fato de que o trabalho decente demanda um meio ambiente laboral hígido – o meio ambiente de trabalho equilibrado é tido como direito fundamental por ser indispensável a qualidade de vida, consoante expressa o art. 225, caput, da CF/1988, que tem relação direta com o direito à saúde, em especial a do trabalhador, previsto no art. 6º do texto constitucional.

Confirmando esse raciocínio, a leitura combinada dos artigos 6º, 7º, XXII, e 200, VIII, todos da Carta Magna, torna aparente que o ambiente laboral saudável é efetivamente um direito fundamental do trabalhador.

Tendo em vista que o direito ambiental do trabalho é consequência, em parte, da junção e da relação de questões partilhadas entre os ramos do direito do trabalho e do direito ambiental (PADILHA, 2015, p. 106-107), cumpre frisar que, além de saúde, a pessoa humana reclama o direito a qualidade de vida no trabalho, sendo, para isso, crucial o equilíbrio daquele espaço que se encontra profundamente ligado à proteção da dignidade do trabalhador.

O que se diz acima, em sinopse, nada mais é que o conteúdo jurídico do trabalho decente abrange a necessidade de um meio ambiente de trabalho sanitariamente seguro, bem como que o bem da vida protegido aqui é a saúde do trabalhador em essência, o que quando universalizado constitui um elemento essencial para o atingimento de processos de desenvolvimento sustentável em suas dimensões social e econômica, com as camadas a elas inerentes.

Não é à toa, afinal, que o trabalho decente, ideal de um dos elementos fundadores da sociabilidade humana, foi objeto de previsão na Agenda 2030 da ONU, na qual restou definitivamente consagrado como um dos vetores de desenvolvimento econômico sustentável.

O panorama acima delineado ganha contornos inovadores quando levadas em conta as profundas modificações provocadas pela ascensão das novas tecnologias, um verdadeiro tsunami lançado contra conceitos estabelecidos desde há muito tempo no direito, na economia, na sociologia.

A era digital, assentada em boa parte na chamada economia de compartilhamento, e bem como em bases neoliberais, resulta diferentes repercussões políticas, econômicas, sociais, culturais e jurídicas, as quais refletem diretamente na vida em sociedade e, por conseguinte, na saúde e vida dos trabalhadores a ela submetidos.

Se o desenvolvimento sustentável denota não apenas a proteção ecológica, mas também repercute em aspectos sociais e econômicos, então não se pode deixar

de considerar os efeitos acima mencionados na própria articulação das estruturas de trabalho.

Percebe-se que a prestação pessoal dos serviços não foi substituída pela tecnologia, como romanticamente se previa que iria necessariamente acontecer. Em verdade, operou-se uma mudança da relação do empregador com o trabalhador que vinha desde os moldes da Revolução Industrial.

O modelo fordista, que tem como pressuposto básico a subordinação, vem sendo gradativamente substituído pelo trabalho *on-demand*, com todas suas idiossincrasias, entre elas o louvor ao trabalho individual não protegido por qualquer sistema de segurança social.

Assim, o desenvolvimento individual e social através do trabalho não é possível, pois a construção da identidade acaba por ser suprimida pela exploração (GOSDAL, 2006, p. 115).

Segundo o sociólogo Antunes (2009), não se está falando aqui sobre uma nova classe de precariados. Em vez disso, o que se tem é uma categoria mais oprimida: a classe-que-vive-do-trabalho em decorrência do novo proletariado digital.

Essa argumentação é uma contraposição à teoria proposta por Standing (2014), que defende o surgimento do “precariado” como uma nova classe em formação que desponta a partir da evolução do capitalismo industrial para o capitalismo neoliberal globalizado, em ensaio que busca dialogar com algumas teorias e definições do que vem a ser uma classe social.

Ruy (2015) também discorda da afirmação de Standing de que o precariado se constituiria como uma nova classe social. Para o autor o que acontece é somente a expressão de um fenômeno de precarização da força de trabalho nos anos recentes de globalização.

Essa nova dinâmica é, assim, uma reprodução atualizada do sistema capitalista, uma Indústria 4.0, que redesenha as relações de trabalho de modo a explorar a mão de obra a partir de novas bases, que vão desde um nova percepção do que é tempo à disposição do empregador, até a subordinação algorítmica de aplicativos diversos.

Como era de se esperar isso afeta em um não alcance do projeto de elevação da dignidade do trabalhador, o qual só poderá ser mantido se efetivadas – para além da perspectiva econômica do ganho de remuneração – as promessas constitucionais do trabalho decente, que para Delgado (2006) é a própria noção de trabalho pretendida pela Constituição.

Quanto a esse status constitucional vale lembrar que o valor social do trabalho

aparece na Carta de 1988 como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.

Aprofundando esse ponto Araújo (2016, p. 129) propõe três dimensões ao valor social do trabalho, quais sejam: uma dimensão fundamentadora, que é dada pela previsão constitucional da realização do valor social; uma dimensão orientadora dos atos das instituições político jurídicas, o que implica da ilegitimidade das ações contrárias a tal valor; e uma crítica, a qual serve de critério para uma valoração normativa e jurisdicional das normas.

É nesse esse aspecto da dignidade enquanto diretriz constitucional à atuação do Estado e dos agentes particulares que se pauta a discussão sobre a aplicação conjunta dos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Nessa direção, quando se assume o caráter necessário protetivo do trabalho, que inclui um aspecto negativo sob o ponto de vista do trabalhador, será a dignidade humana o elemento capaz de determinar que o trabalho deve cumprir seu papel social e econômico, mas não poderá ser degradante, sob pena de se ferir a dignidade humana, princípio matriz do ordenamento jurídico brasileiro, de matiz constitucional e força normativa vinculante.

7 O TELETRABALHO COMO INSTRUMENTO DE INCLUSÃO LABORAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA À LUZ DO DIREITO AO TRABALHO DECENTE: DESAFIOS E PERSPECTIVAS

O contrato de *teletrabalho* somente foi regulamentado com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). A temática ainda carece de discussão pela literatura especializada e, por conta disso, ainda não existe definição acerca de um conceito consolidado.

De todo modo, quanto à expressão utilizada, pode-se afirmar que se relaciona com uma moderna forma de prestação de serviços à distância, bem como pelas diversas maneiras e meios utilizados na sua execução, como a implementação de novos subsídios informatizados na sociedade contemporânea, por intermédio da internet, interligando computadores, celulares e afins, em todo o mundo.

Assim, em última análise, o contrato de teletrabalho, como instituto jurídico, dá forma jurídica para a prestação laboral à distância, o que, para o específico grupo das pessoas com deficiência, poderia colaborar para o ideal de trabalho decente, acaso implementado como ferramenta à consecução da inclusão.

Por esse prisma, o contrato de teletrabalho visa a proporcionar uma alternativa de emprego para as pessoas com deficiência, tendo essa modalidade de trabalho se tornado uma grande aliada ao processo de inclusão sociolaboral.

Nesse sentido, para ser enquadrado como *decente* torna-se imprescindível salientar que o teletrabalho, como nova forma de inserção das pessoas com deficiência no mercado trabalho, precisa observar todos os direitos conquistados pelo trabalhador, inclusive os constitucionalmente assegurados em 1988.

Segundo Lara (2003, p. 11), “é o trabalho que viabiliza o exercício do usufruto da cidadania” que, na concepção de Bombassaro, Júnior e Paviani (2004), está vinculado aos direitos dos indivíduos e ao tratamento de igualdade a todos, igualdade essa que não pode se restringir à sua dimensão formal.

Nesse mesmo espírito, para a OIT (2020) o trabalho decente deve estar interligado com quatro objetivos estratégicos, de modo a assegurar:

[...] o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

Apesar disso, extrai-se do pensamento de Sen (2000, p. 17), que as liberdades das pessoas com deficiência jamais serão plenas e aplicáveis, porque não há formas capazes de garantir que a pessoa com deficiência consiga o acesso aos mesmos recursos disponíveis que os demais, apesar dos crescentes esforços das Instituições e Estados e Organismos Internacionais, o que pode ser confirmado a partir do esforço da Organização das Nações Unidas na implantação da Agenda 2030 e dos 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável ao estabelecer:

Objetivo 8. Trabalho Decente e Crescimento Econômico. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos. (...)

8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.

Diante desse quadro, o trabalho para uma pessoa com deficiência torna-se uma oportunidade de integração à sociedade modo atuante.

Todavia, para além da possibilidade de adesão a um novo modelo de execução de serviços, deve-se estar atento aos requisitos de qualificação que são objetivamente exigidos pelas empresas, a fim de que sua integração seja efetiva.

Não basta permitir; é preciso dar condições para que a permissão positivada seja plenamente exercitada.

Não se pode olvidar que essa nova modalidade de trabalho facilitaria a inserção laboral não somente das pessoas com deficiência de nascença, mas também daqueles que se tornaram deficientes em um determinado estágio da vida, em virtude de circunstâncias diversas como doenças ou acidentes.

Estes, que inclusive mais das vezes exerciam alguma atividade de trabalho, ao voltarem a desenvolver o seu labor podem ser reinseridos no mercado de trabalho, o que também contribui para a redução da discriminação histórica do deficiente a partir de uma visão do deficiente como indivíduo improdutivo e inapto a integrar o capital intelectual da organização.

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho apresenta diversas vantagens, dentre uma delas é a independência financeira que essa pessoa passará a ter, tendo em vista que, a autonomia econômica do deficiente é muito afetada à sua falta de inclusão e a dependência de outras pessoas.

Além dos elementos trabalhados acima, o trabalho decente também pressupõe a promoção da igualdade de tratamento e de oportunidades no emprego.

Assim, faz-se necessário combinar a proibição da discriminação com a adoção de políticas compensatórias que acelerem a igualdade enquanto processo (PIOVESAN, 2009, p. 189).

Em verdade, de algum modo todos esses apontamentos nos dirigem para a imperatividade de políticas públicas concretizantes dos direitos legalmente assegurados. Porém, como aduz Zarpelon (2006) no Brasil ainda há poucas e desarticuladas políticas sociais direcionadas às pessoas com deficiência.

Ou seja, não basta proibir a discriminação, é preciso promover a igualdade. São necessárias ações afirmativas inseridas em políticas públicas repressivas e punitivas à discriminação e promocionais da igualdade que acelerem o processo de construção da igualdade (OIT, 2006, p. 189).

Superadas tais ponderações necessárias, volta-se à figura do teletrabalho em si, que para Garcia parece ser uma boa alternativa para a inclusão das pessoas com deficiência:

A regulamentação do teletrabalho parece ser uma boa alternativa para que as empresas mantenham em seus quadros PCD's. Não obstante as

alegações de que o ambiente de trabalho traz outros tipos de benefícios, como interação com outros empregados, além de poder sair de casa, é certo que muitas pessoas possuem tantas dificuldades com locomoção, que preferem não trabalhar. (GARCIA, 2018, p. 396).

A utilização do teletrabalho, entretanto, não gera benefícios somente ao empregado pessoa com deficiência.

Apresenta também vantagens para o empregador, entre as quais a redução do espaço imobiliário e a diminuição de custos inerentes à aquisição de locais, aluguéis, manutenção e transporte. A par dessas vantagens, gera maior produtividade pelo empregado, em face do desaparecimento do absenteísmo, da eliminação de tempo perdido, sobretudo no trânsito, da maior motivação e da satisfação no exercício da atividade. Além desses aspectos, a empresa se vê livre das greves de transportes, dos fenômenos meteorológicos, entre outros (BARROS, 2016, p. 214).

Mas como já falado, não basta à efetivação dessa inclusão um juízo de vantagens e desvantagens. Necessária é a participação estatal.

8 CONCLUSÃO

Por tudo que foi dito e exposto é possível anotar que o contrato de teletrabalho apresenta-se como um dos instrumentos jurídicos disponíveis para possibilitar a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

No entanto, atualmente existem discussões sobre se este realmente caracterizaria uma forma de inclusão social ou se seria um meio de infoexclusão, ou seja, se o elemento tecnológico que permite o crescimento do teletrabalho estaria apenas mascarando a exclusão.

Além disso, observa-se que esta nova forma de trabalhar necessita de adequações e ponderações para que possa propiciar não somente a inserção laboral remunerada, mas também dar forma ao trabalho em sua acepção decente, tendo em vista em seu valor social.

A efetividade do direito ao trabalho decente terá, assim, o potencial para permitir que a dignidade humana assuma nítido conteúdo sociolaboral, na medida em que da criação de melhores condições de trabalho resultará benefícios não somente para o indivíduo em seu âmbito laboral, mas para o conjunto da sociedade.

Nessa perspectiva, percebe-se que o teletrabalho pode representar uma das

alternativas, todavia, faz-se necessária a formatação de uma tutela político-jurídico-normativa que compatibilize as noções de inclusão laboral das pessoas com deficiência, as exigências da promoção ao trabalho decente e as diretrizes normativas para a execução do teletrabalho.

REFERÊNCIAS

ALTAFIM, Iara Guimarães. **Mobilização pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência é defendida em debate**. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2012/05/14/mobilizacao-pelo-estatuto-da-pessoa-com-deficiencia-e-defendida-em-debate>>. Acesso em: 16 jul. 2020.

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARAÚJO, Jailton Macena de. **Função emancipadora das políticas sociais do estado brasileiro**: conformação das ações assistenciais do Programa Bolsa Família ao valor social do trabalho. 2016. 400f. Tese (doutorado em Ciências Jurídicas), Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2016.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016.

BOMBASSARO, Luiz Carlos; RI JÚNIOR, Arno Dal; PAVIANI, Jayme (Orgs.). **As interfaces do humanismo latino**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?id=rwLpGOR3fYC&printsec=frontcover&dq=>>>. Acesso em: 11 set. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988)**. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988_05.10.1988/CON1988.pdf>. Acesso em: 07 de jun. 2020.

_____. Lei nº. 7.853, de 24 de outubro de 1989. **Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência** - Corde institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: <<http://>

www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.html> Acesso em: 12 set. 2020.

_____. Lei nº 13.146, de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da pessoa com deficiência)**. Disponível em: Acesso em: 22 set. 2020.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação na relação de trabalho: uma afronta ao princípio da igualdade**. 1 ed. Rio de Janeiro: AIDE, 2003. p.77

DARCANCHY, Mara Vidigal. **Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais**. São Paulo: LTr, 2006.

DINIZ, Bismarck Duarte. **Apontamentos acerca do direito ambiental do trabalho**. In: MAZZUOLI, Valerio de Oliveira; IRIGARAY, Carlos Teodoro José Huguene (Orgs.). *Novas perspectivas do direito ambiental brasileiro: visões interdisciplinares*. Cuiabá: Cathedral, 2009. p. 223-257.

DRUCK, Graça. **Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?**. Caderno Crh, Salvador: v. 24, p. 37-57, 2011.

FÁVERO, Eugênia Augusta Gonzaga. **Direito das pessoas com deficiência: garantia de igualdade na diversidade**. Rio de Janeiro: WVA, 2004.

FINCATO, Denise Pires. **A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura**. Revista Jurídica Luso-brasileira. v. 1, n.3, 2016. Disponível em: <<http://repositorio.pucrs.br/dspace/handle/10923/11404>>. Acesso em: 05 de jun. 2020.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra**. São Paulo: LTr, 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico 2010: resultados preliminares da amostra**. Disponível em: <<http://ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/default.shtm>>. Acesso em: 07 de jun. 2020.

LARA, Xico. **Trabalho, educação, cidadania: reflexões a partir de educação entre trabalhadores**. Rio de Janeiro: CAPINA/CERIS/MAUAD, 2003.

LIMA, Marina Torres Costa. **A proteção jurídica da pessoa com deficiência.**

Disponível em: <<https://periodicosonline.uems.br/index.php/RJDSJ/article/view/4124>>.

Acesso em: 01 out. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções.** Disponível na versão eletrônica em: <<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>>.

Acessado em 02 de ago. 2020.

_____. **Recomendações.** Disponível na versão eletrônica em <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242958/lang--pt/index.htm>. Acessado em 02 de ago. 2020.

_____. **Agenda Nacional do Trabalho Decente.** Brasília: OIT, 2013. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/agenda_nacional_trabalho_decente_536.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2020.

_____. **Medir o progresso na luta contra o trabalho infantil: estimativas e tendências mundiais 2000-2012.** Genebra: OIT, 2013. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_221799.pdf>. Acesso em: 26 mar. 2020.

_____. **Relatório global sobre salários 2012/13: salários e crescimento equitativo.** Genebra: OIT, 2013. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio_global_salarios_2012_2013.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2020.

_____. **Secretaria Internacional do Trabalho no Brasil. Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015.** Brasília: OIT, 2006. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/agenda_hemisferica_537.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2020.

_____. **Vantagens do trabalho à distância.** Genebra, 2013. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/content/vantagens-do-trabalho-distancia>> Acesso em 20 set. 2020.

_____. **O que é Trabalho Decente.** Genebra, [201-]. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-de-cente>> Acesso em 20 set. 2020.

PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos Constitucionais do Direito Ambiental Brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.

PEGORARO, L.N; CEGARRA, C. M. O. **Teletrabalho**: uma alternativa à pessoa com deficiência. In: XXVII Congresso Nacional do Conpedi – Porto Alegre – 2018 – Porto Alegre. Anais do XXVII Congresso Nacional do Conpedi. Tema: “Teletrabalho: uma alternativa à pessoa com deficiência”. Porto Alegre. 2018. p.130 – 145. Disponível em: <<http://conpedi.daniloir.info/publicacoes/34q12098/a210870r/NI6q7IF6btq2vrN7>>. pdf> Acesso em 20 abr. 2020.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

ROMITA, Arion Sayão. **Direito do Trabalho** — Temas em Aberto. São Paulo: LTr, 1998.

ROSSIT, Liliana Allodi. **O meio ambiente de trabalho no direito ambiental brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como Liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

VILLATORE, Marco Antonio César. **O Decreto nº 3.298 de 20/12/99 – A Pessoa Portadora de Deficiência no Direito do Trabalhador Brasileiro e o Tema no Direito Comparado**. Revista LTr nº64-05/618 Vol. 64, nº 05, 2000, pág. 44.

ZARPELON, Raphael. **Proteção jurídica contra a discriminação das pessoas portadoras de deficiência física nas relações de trabalho**. Rev. TRT. 9ª Região, Curitiba, v. 31. n. 56, p. 95-132, jan/jun. 2006. p. 126.

Publicado originalmente na Revista Direitos Sociais E Políticas Públicas (UNIFAFIBE), 10(1), 213–232.
<https://doi.org/10.25245/rdspp.v10i1.1164>