

**INSTITUTO SUPERIOR DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA  
MESTRADO PROFISSIONAL EM GOVERNANÇA E SUSTENTABILIDADE**

**ANDRÉA CARLA ALVARENGA DE LIMA**

**O TELETRABALHO COMO FERRAMENTA PARA A INCLUSÃO DE  
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES**

Curitiba

2023

**ANDRÉA CARLA ALVARENGA DE LIMA**

**O TELETRABALHO COMO FERRAMENTA PARA A INCLUSÃO DE  
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES**

Dissertação apresentada como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre no Curso de Mestrado Profissional em Governança e Sustentabilidade, do Programa de Pós-Graduação do Instituto Superior de Administração e Economia – ISAE.

Orientadora: Profa. Dra. Isabel Jurema Grimm

Projeto associado: Cidades sustentáveis, governança e inovação.

Curitiba

2023

### Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

L732t	<p>Lima, Andréa Carla Alvarenga de O teletrabalho como ferramenta para a inclusão de pessoas com deficiência nas organizações / Andréa Carla Alvarenga de Lima – Curitiba, 2023. 89 f. Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Isabel Jurema Grimm.</p> <p>Dissertação (Mestrado Profissional em Governança e Sustentabilidade), Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu do Instituto Superior de Administração e Economia do Mercosul – ISAE, Curitiba, 2023.</p> <p>1. Teletrabalho. 2. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). 3. Pessoas com deficiência. I. Grimm, Isabel Jurema. II. Título.</p> <p style="text-align: right;">CDU 658.114.7</p>
-------	---

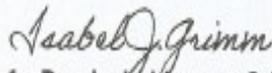
Bibliotecária: Ana Rocco CRB9/1934

# TERMO DE APROVAÇÃO

**Andréa Carla Alvarenga De Lima**

"O teletrabalho como ferramenta para a inclusão de pessoas com deficiência nas organizações "

DISSERTAÇÃO APROVADA COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENÇÃO DO GRAU DE MESTRE NO PROGRAMA DE Mestrado Profissional em Governança e Sustentabilidade do Instituto Superior de Administração e Economia - DO MERCOSUL - ISAE, PELA SEGUINTE BANCA EXAMINADORA:



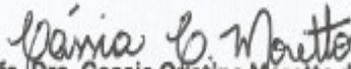
**Profa. Dra. Isabel Aurema Grimm**

Instituto Superior de Administração e Economia | ISAE  
Presidente da Banca Examinadora



**Prof. Dr. Kleberson Massaro Rodrigues**

Instituto Superior de Administração e Economia | ISAE  
Examinador Interno



**Profa. Dra. Cassia Cristina Moretto da Silva**

Instituto Federal do Paraná | IFPR  
Examinador Externo

Curitiba, 05 de dezembro de 2023.

## AGRADECIMENTOS

Ao chegar ao presente momento, no programa de mestrado profissional, inúmeras são as pessoas que contribuíram de forma direta e indireta para essa conquista.

Agradeço a Deus, por estar todos os momentos da minha vida.

Agradeço ao meu marido (*in memoriam*) Antonio Carlos, que não teve tempo de estar comigo nesse caminho, a minha amada filha, Ana Luiza, que me acompanhou em todo esse trilhar me apoiando incondicionalmente com o seu amor, ao meu irmão (*in memoriam*) Cesar Alex, que teve sua passagem no final de 2020, em decorrência da crise pandêmica, pela incansável paciência, incentivo e pelo apoio que me concederam.

Meu agradecimento especial à minha querida professora e orientadora, professora Dra. Isabel Grimm, por me acolher, acreditar em mim, ter paciência e não desistir de me apoiar para que esse trabalho pudesse ser realizado.

À Banca Examinadora, que contribuíram imensamente para que pudesse finalizar mais essa etapa da minha vida profissional e acadêmica.

A todos os queridos professores que me ensinaram a ter um olhar da vida de forma diferente, que ensinaram a acreditar em mim e principalmente a entender o que é a felicidade.

Agradeço também aos meus colegas, amigos queridos, à secretária do PPGS, ao Professor Norton, por ter me aceitado em sua tão conceituada Instituição.

Muito obrigada!

“Amigos são o que ficam depois da utilidade, depois da função, depois do benefício, depois do contexto favorável, quando você não serve para nada. Amigos enxergam o seu valor mesmo quando você não se julga importante”.

*Fabício Carpinejar*

## RESUMO

O ato de inclusão social busca proporcionar oportunidades para pessoas marginalizadas e excluídas, incluindo pessoas com deficiência, permitindo que elas tenham acesso pleno à vida social, econômica e política, e desfrutem de todos os direitos de forma igualitária. É correto afirmar que a contratação de um empregado com deficiência, abrangendo todos os tipos de deficiência, contribui para um ambiente de trabalho mais saudável e humanizado dentro da empresa. Diante disso, o presente estudo tem como objetivo identificar mecanismos e boas práticas de governança que permitam a inserção da pessoa com deficiência (PcD) nas organizações, por meio de ferramentas do teletrabalho. Como objetivos específicos: verificar o teletrabalho como possibilitador e facilitador na contratação de pessoas com deficiência, para atendimento à obrigação legal da Lei de Cotas e, também com práticas de governança para o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). A pesquisa está vinculada na área de concentração do programa: governança e sustentabilidade. Quanto à metodologia, se caracteriza como pesquisa descritiva de cunho qualitativo. Como método foi adotado o estudo bibliográfico em profundidade, com estratégia de coleta de dados por meio da técnica bibliométrica. No presente caso, buscou identificar nos artigos selecionados a problemática, e os meios de governança através do teletrabalho como ferramenta de inclusão social da PcD. Há muito o que ser feito para o atingimento de resultados, entendendo a necessidade da PcD, necessidade das organizações e a adequação dos gestores para atendimentos das exigências legais e boas práticas de governança através dos gestores.

**Palavras-chave:** Teletrabalho; Inclusão Social; PcD; ODS.

## ABSTRACT

The act of social inclusion seeks to provide opportunities for marginalized and excluded people, including people with disabilities, allowing them to have full access to social, economic and political life, and enjoy all rights equally. It is correct to say that hiring an employee with a disability, covering all types of disabilities, contributes to a healthier and more humanized work environment within the company. Given this, the present study aims to identify mechanisms and good governance practices that allow the insertion of people with disabilities (PwD) in organizations, through teleworking tools. Specific objectives: to verify teleworking as an enabler and facilitator in the hiring of people with disabilities, to comply with the legal obligation of the Quota Law and also with governance practices to comply with the Sustainable Development Goals (SDGs). The research is linked to the program's area of concentration: governance and sustainability. As for the methodology, it is characterized as descriptive research of a qualitative nature. An in-depth bibliographic study was adopted as a method, with a data collection strategy using the bibliometric technique. In the present case, we sought to identify in the selected articles the problem and the means of governance through teleworking as a tool for social inclusion of PwD. There is a lot to be done to achieve results, I understand the need for PwD, the need for organizations and the suitability of managers to meet legal requirements and good governance practices through managers.

**Key Words:** Teleworking; Social inclusion; PcD; SDGs.

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CF/1988	Constituição Federal Brasileira de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
IBGC	Instituto Brasileiro de Governança Corporativa
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTP	Ministério do Trabalho e Previdência
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OECD	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PcD	Pessoa com Deficiência
TIC	Tecnologia de Informação e Comunicação

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO .....	5
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA .....	8
1.2 OBJETIVOS .....	8
1.2.1 Objetivo geral .....	8
1.2.2 Objetivos específicos vinculados ao objetivo geral .....	8
1.3 JUSTIFICATIVA .....	8
2 REVISÃO DE LITERATURA .....	10
2.1 RELAÇÕES DE TRABALHO.....	10
2.2 GESTÃO SOCIAL E GOVERNANÇA CORPORATIVA .....	15
2.2.1 Conceito de governança corporativa .....	16
2.2.2 Boas práticas de governança corporativa para melhor gestão social .....	18
2.3 TELETRABALHO .....	18
2.3.1 Conceito do teletrabalho.....	21
2.3.2 Vantagens e desvantagens do teletrabalho .....	27
2.4 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA .....	29
2.4.1 Conceito de PcD e requisitos para caracterização .....	31
2.4.2 PcD sob um olhar social e inclusivo .....	33
2.4.3 Convenção sobre os Direitos das PcD .....	42
2.4.4 Contexto aplicação do teletrabalho na Agenda 2023 .....	52
2.4.5 Teletrabalho regulamentado para Pcd na legislação trabalhista .....	56
3 METODOLOGIA.....	59
3.1 NATUREZA DA PESQUISA.....	59
3.2 BASE DE DADOS .....	60
3.3 ANÁLISE E VALIDAÇÃO DOS DADOS.....	65
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES .....	66
4.1 ESTRATÉGIAS DE GESTÃO E PRÁTICAS DE GOVERNANÇA CORPORATIVA QUE POSSAM CONTRIBUIR PARA O PROCESSO DE ADAPTAÇÃO DA PCD NA ORGANIZAÇÃO, FAVORECENDO SUA INCLUSÃO .....	66
4.2 IMPORTÂNCIA DO TELETRABALHO PARA A INCLUSÃO DA PCD NO AMBIENTE DE TRABALHO. ....	71
CONSIDERAÇÕES.....	78
REFERÊNCIAS.....	81

## 1 INTRODUÇÃO

No direito brasileiro, a contratação de Pessoas com Deficiência (PcD) foi regulamentada por meio da edição da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que definiu, em seu artigo 93, um escalonamento para contratação de pessoas com deficiência conforme a quantidade de empregados que a empresa possui. Mais conhecida como Lei de Cotas, estabelece o número mínimo de pessoas com deficiência que as empresas devem manter em seu quadro de pessoal.

Conforme Rodrigues e Pereira (2021), a Lei de Cotas foi criada para assegurar a inclusão da PcD no mercado de trabalho, promovendo, também, o acesso destas aos serviços de saúde, tanto da esfera pública como privada, servindo esta como instrumento de inclusão social desta parcela da população.

Referida lei data de 1991, contudo, somente em 1999 as empresas brasileiras passaram efetivamente a contratar e incluir empregados com deficiência. Esse movimento foi impulsionado pela regulamentação da lei através do Decreto nº 3.048/99.

Em 6 de julho de 2015, com a edição da Lei nº 13.146, foi instituída a Lei de Inclusão da Pessoa com Deficiência, Estatuto da Pessoa com Deficiência.

O direito ao trabalho da PcD aparece tratado em capítulo específico, no artigo 34, havendo disposição específica no caput do artigo 37 sobre a obrigatoriedade da empresa em seguir as regras de acessibilidade, fornecendo, para tanto, recursos de tecnologia assistiva, além de promover adaptação razoável no ambiente de trabalho para receber o trabalhador com deficiência, materializando, assim, a Agenda 2030 de trabalho decente da PcD (Schneider; Sugahara, 2022).

O ato de inclusão social busca proporcionar oportunidades para pessoas marginalizadas e excluídas, incluindo pessoas com deficiência, permitindo que elas tenham acesso pleno à vida social, econômica e política, e desfrutem de todos os direitos de forma igualitária.

É correto afirmar que a contratação de um empregado com deficiência, abrangendo todos os tipos de deficiência, contribui para um ambiente de trabalho mais saudável e humanizado dentro da empresa.

Além disso, essa ação permite que a empresa esteja em conformidade com a lei, evitando possíveis transtornos com fiscalização, multas e ações judiciais.

Ao contratar pessoas com deficiência, as empresas demonstram comprometimento com a inclusão e diversidade, promovendo a igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho. Essa prática contribui para a criação de um ambiente mais inclusivo, que valoriza a diversidade de habilidades e perspectivas. Além dos benefícios sociais e legais, a contratação de pessoas com deficiência também pode trazer vantagens para a empresa, como uma maior representatividade do mercado consumidor, inovação por meio de diferentes perspectivas e uma força de trabalho mais diversificada, que pode gerar um melhor desempenho organizacional.

A inclusão de pessoas com deficiência vai além da simples contratação, pois requer uma preparação e adaptação da própria organização, promovendo um ambiente inclusivo e proporcione suporte adequado aos empregados com deficiência. Uma cultura inclusiva exige que a empresa forneça recursos, suporte técnico e adaptações razoáveis para garantir que os funcionários com deficiência possam desempenhar suas funções de maneira eficaz. Isso pode incluir a disponibilização de tecnologias assistivas, modificações no ambiente de trabalho e capacitação dos colaboradores para lidar de forma adequada e inclusiva com as necessidades e habilidades das pessoas com deficiência.

Ao fortalecer a autoestima da equipe, a inclusão de pessoas com deficiência cria um ambiente de trabalho mais acolhedor e diversificado, onde todos os empregados se sentem valorizados e respeitados. Isso pode levar a uma maior motivação, colaboração e produtividade de toda a equipe.

Além disso, a inclusão de pessoas com deficiência proporciona uma oportunidade para os demais empregados expandirem sua compreensão sobre o tema, superarem preconceitos e estereótipos, e adquirirem um olhar diferenciado para as capacidades e talentos das pessoas com deficiência. Isso promove a conscientização e a quebra de barreiras, contribuindo para uma sociedade mais inclusiva como um todo.

Além das regulamentações presentes na legislação interna brasileira, como as leis 8.231/91 e 13.146/2015, o direito ao trabalho e as condições de igualdade social estão presentes em tratados, princípios e normas internacionais estabelecidos por organizações como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização das Nações Unidas (ONU). Esses tratados e princípios internacionais reforçam a

importância de promover o trabalho decente, a igualdade de gênero, a inclusão social e a acessibilidade para todas as pessoas.

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pela ONU são uma agenda global que visa abordar os desafios sociais, econômicos e ambientais do mundo. Dentre os ODS, destacam os seguintes:

Objetivo 5: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. Isso inclui a promoção de oportunidades iguais no mercado de trabalho, bem como a eliminação de discriminação e violência baseada no gênero.

Objetivo 8: Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos. Isso envolve a criação de condições favoráveis para o emprego, a promoção de condições de trabalho justas e o combate ao trabalho precário e à exploração.

Objetivo 10, Meta 10.2: Empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra. Isso enfatiza a importância de garantir oportunidades e igualdade de acesso para todas as pessoas, sem discriminação.

Objetivo 11, Meta 11.7: Proporcionar o acesso universal a espaços públicos seguros, inclusivos, acessíveis e verdes, particularmente para as mulheres, crianças, pessoas idosas e pessoas com deficiência. Isso destaca a necessidade de garantir a acessibilidade física e social, permitindo que todas as pessoas participem plenamente da vida social.

Esses tratados, princípios e objetivos internacionais reforçam a importância de promover a igualdade, a inclusão social e o acesso ao trabalho digno e produtivo para todas as pessoas, independentemente de suas características individuais.

A justificativa da pesquisa se baseia nas recentes alterações legislativas trazidas pela Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, que introduziu o conceito e a regulamentação do teletrabalho como uma modalidade de prestação de serviços.

A inclusão das PcDs no mercado de trabalho é um desafio importante para a promoção da igualdade e da diversidade nas organizações. O teletrabalho, por sua vez, oferece a possibilidade de flexibilidade e adaptação das condições de trabalho, o que pode ser benéfico para pessoas com deficiência.

## 1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

A questão-problema estabelecida para o estudo é: quais mecanismos e boas práticas de governança corporativa as empresas podem adotar para promover por meio do teletrabalho, a inclusão de Pessoas com Deficiência em seu quadro de pessoal e cumprir, assim, a determinação legal e demonstrar responsabilidade social?

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo geral

Investigar mecanismos e boas práticas de governança corporativa que promovam, via teletrabalho, a inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho, cumprindo com a determinação legal e demonstram a responsabilidade social nas empresas.

### 1.2.2 Objetivos específicos vinculados ao objetivo geral

- Identificar estratégias de gestão e práticas de governança corporativa que possam contribuir para o processo de adaptação da PcD na organização, favorecendo sua inclusão;
- Relacionar a importância do teletrabalho para a inclusão da PcD no ambiente de trabalho.

## 1.3 JUSTIFICATIVA

Com o objetivo de responder às questões de pesquisa, o trabalho revisita o conceito, classificação e características dos direitos fundamentais, assim como do meio ambiente do trabalho, enfocando-o como um direito fundamental do trabalhador portador de deficiência.

Foi realizada análise detalhada dos direitos fundamentais, compreendendo sua importância e alcance na proteção das pessoas em diferentes áreas da vida, incluindo o contexto laboral. Além disso, examinamos o ambiente de trabalho como um direito

fundamental específico do trabalhador, que engloba condições dignas, seguras e saudáveis no local de trabalho - especialmente relevante para aqueles com deficiência.

A lei atribui ao empregador a responsabilidade central na manutenção e promoção dos direitos constitucionais garantidos aos empregados. Essa condição é observada tanto na legislação nacional quanto nas Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho e nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Ao considerar o empregador como agente responsável, este trabalho aborda a importância de políticas, práticas e ações que promovam um ambiente de trabalho inclusivo, acessível e respeitoso para os trabalhadores com deficiência para que possam exercer plenamente seus direitos fundamentais. Ao analisar as normas internacionais e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, temos uma perspectiva global e abrangente sobre esse assunto, com destaque para a relevância das práticas inclusivas no cenário mundial do trabalho.

Dessa forma, contribui-se para refletir sobre as estruturas das boas práticas de governança corporativa e dos instrumentos jurídicos a serem implementados nas organizações. Não se pretendeu esgotar esse tema, mas propor estratégias que tornem mais eficiente a definição e o planejamento de soluções, além de identificar vulnerabilidades relacionadas à aplicação do teletrabalho como instrumento de desigualdade social e ao cumprimento da cota estabelecida na Lei nº 13.146/2015, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão das Pessoas com Deficiência (estatuto das PcD).

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

Nesta parte do estudo apresentam-se diferentes aspectos relacionados ao tema de pesquisa a saber:

- a) **Relações de trabalho:** uma reflexão sobre as diferentes dinâmicas presentes nas relações de trabalho, considerando as questões sociais e econômicas envolvidas. Serão assuntos como a valorização dos trabalhadores, o respeito aos seus direitos e a busca por ambientes inclusivos e igualitários.
- b) **Gestão social:** o conceito de gestão social e sua importância para as organizações. A gestão social visa integrar as dimensões econômica, social e ambiental nas práticas empresariais, visando à sustentabilidade e responsabilidade social.
- c) **Governança corporativa:** o conceito de governança corporativa e seu papel na promoção de uma melhor gestão social nas empresas. Haverá discussão sobre as boas práticas de governança que podem ser adotadas para garantir transparência, ética e responsabilidade nas tomadas de decisão.
- d) **Teletrabalho:** o conceito de teletrabalho, suas vantagens e desvantagens. Esse modelo de trabalho tem se tornado cada vez mais relevante em contextos em que há flexibilização das relações laborais. Analisaremos sua efetividade e contribuição para a inclusão de pessoas com deficiência.
- e) **Pessoas com deficiência:** o conceito de pessoas com deficiência, suas necessidades para serem caracterizadas e a importância de uma abordagem socialmente inclusiva para lidar com esses indivíduos, com a pontuação das leis relevantes, como as Leis nº 8.213/1991 e 13.146/2015, bem como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, assinada pelo Brasil.

### 2.1 RELAÇÕES DE TRABALHO

Procede-se à revisão dos conceitos de trabalhador e empregador para obter uma compreensão mais profunda da dinâmica das relações de trabalho na sociedade atual.

Levar-se em conta os desafios enfrentados pelos trabalhadores que experimentaram um aumento na demanda de trabalho durante a fase mais crítica da

pandemia Covid-19. Embora o teletrabalho já existisse antes da pandemia, o contexto atual ampliou as dificuldades enfrentadas ao fornecer esses serviços.

As condições de trabalho vivenciadas pelos trabalhadores agravaram ainda mais a precariedade desse tipo de emprego, revelando a completa falta de proteção para essa categoria. Além da ausência de direitos, eles tiveram que lidar com jornadas intensas e condições desfavoráveis de trabalho, juntamente com riscos à saúde durante um período em que muitos puderam se proteger contra a ameaça de contaminação pelo vírus. Ao abordar os desafios para a saúde enfrentados pelos profissionais essenciais que trabalharam remotamente durante a pandemia, é crucial destacar a necessidade de regulamentar as condições de trabalho específicas desse tipo de atividade - algo que já está ocorrendo em alguns países - e ressaltar a importância de refletir sobre essa forma cada vez mais comum de emprego, tanto no Brasil quanto no mundo.

No artigo intitulado "Uma possível aproximação entre Teoria Queer e Gestão da Diversidade", que trata de estudo sobre a gestão da diversidade e a teoria queer, a fim de questionar criticamente os reducionismos sobre a primeira e propor como a segunda pode contribuir com o potencial de inclusão das práticas de gestão de pessoas nas organizações, Mendes (2022) amplia o debate sobre a gestão contemporânea de pessoas ao explorar as oportunidades para um diálogo entre gestão da diversidade e a Teoria Queer. Essa abordagem permite considerar a ambiguidade, multiplicidade e fluidez das identidades sexuais e de gênero, além de sugerir novas formas de pensar cultura, conhecimento, poder e educação.

Fazendo uma comparação com o contexto mencionado no artigo escrito por Mendes (2022), a gestão da diversidade pode ser vista como o reconhecimento das diferenças individuais e coletivas que contribuem para a formação das identidades dos trabalhadores com deficiência.

Além disso, a Teoria Queer questiona os impactos da categorização humana, especialmente quando se trata da ideia de normalidade. O referido artigo de Mendes (2022) – Teoria Queer e Gestão de Diversidade, desafia visões simplistas sobre a gestão da diversidade ao ressaltar como a Teoria Queer pode fortalecer as práticas de gestão de pessoas nas organizações, promovendo inclusão.

Fazendo uma comparação com nosso estudo, o artigo explora a Teoria Queer como uma maneira de ampliar a perspectiva da gestão da diversidade, enfatizando

temas como representatividade, reconhecimento, oportunidades e inclusão nas organizações.

Dentro desse contexto em constante transformação das relações sociais, a ideia de ampliar a diversidade da gestão sugere que haja uma maior formalização das relações trabalhistas, as quais são abrangidas por um modelo jurídico com características próprias.

De fato, ao longo do tempo, a evolução do contrato de trabalho e sua regulamentação mais detalhada trouxeram uma maior conscientização sobre a importância da dimensão social dentro das relações laborais. A análise inicial do contrato de trabalho revelou as desigualdades e abusos existentes entre empregadores e empregados, chamando a atenção para a necessidade de estabelecer limites e garantias para ambas as partes envolvidas (Azevedo, 2014).

Com a intervenção do Estado e o estabelecimento de normas trabalhistas mais protetivas, foram definidos padrões mínimos de comportamento e direitos fundamentais para os trabalhadores. Isso contribuiu para mitigar conflitos e antagonismos exagerados. A regulamentação trouxe maior segurança jurídica às partes envolvidas, permitindo uma relação mais equilibrada e justa (Carvalho, 2017)

O contrato de trabalho passou então a servir como base para conciliar interesses conflitantes, buscando um equilíbrio entre proteger os direitos dos trabalhadores e garantir a viabilidade econômica das empresas.

A conscientização social em relação à importância das relações de trabalho e ao papel regulatório dos contratos de trabalho tem sido fundamental para a criação de um ambiente laboral mais justo e harmonioso. A flexibilidade e a personalização dos contratos de trabalho podem ser vantajosas para se adaptar às demandas modernas e às peculiaridades de cada setor. No entanto, é crucial prestar atenção aos requisitos básicos e garantir que não ocorram violações dos direitos trabalhistas, a fim de construir um ambiente laboral saudável em conformidade com as leis existentes (Paulino, 2020)

A CLT estabelece que o empregador é a empresa. Alguns consideram a empresa como sujeito de direito, enquanto outros analisam como objeto de direito, sendo um conjunto de bens que não seria equiparável a sujeito de direito. Aqueles que entendem que o empregador não é sujeito, mas objeto do direito defendem que ele deveria ser uma pessoa física ou jurídica (Koury, 2020).

A atividade organizada que vende bens ou serviços, mas não visa ao lucro, como associações e atividades beneficentes, também pode ser considerada como empregadora.

De acordo com a compreensão de Martins (2018), o conceito de empregador vai além do poder econômico e abrange também a responsabilidade pelos riscos inerentes ao negócio e o controle das operações e recursos humanos. Essa perspectiva está em conformidade com as leis trabalhistas e contribui para uma visão abrangente do papel do empregador nas relações de trabalho. Ao comparar os conceitos estabelecidos pela legislação trabalhista em relação às partes envolvidas em um contrato de trabalho (empregado e empregador), fica claro que para alguém ser classificado como empregado, sujeito às normas da CLT, é necessário atender a diversos requisitos, incluindo a subordinação. Esse requisito estabelece que o trabalhador está sujeito às diretrizes e ordens dos seus superiores hierárquicos (Nascimento, 2020).

A subordinação identifica a relação de emprego, pois reflete a hierarquia e a autoridade dentro do ambiente de trabalho. O requisito da subordinação garante que o empregado cumpra suas tarefas de acordo com as instruções e diretrizes da empresa, o que é um aspecto importante para definir a relação de emprego, conforme mencionado por Nascimento (2020) e respaldado pela legislação trabalhista atual, alterada pela Lei 13.467/2017.

Nesse contexto, Schwarz (2011) destaca que é responsabilidade do empregador tomar decisões sobre como utilizar a mão de obra fornecida pelo trabalhador. O autor ressalta que ao empregador é conferido o poder de organizar suas atividades empresariais, incluindo a seleção das tarefas a serem realizadas, os horários de trabalho, o local de atuação, o número de funcionários contratados e outras medidas que afetam diretamente as atividades desempenhadas pelo empregado.

O poder direcional do empregador representa o oposto da subordinação jurídica do trabalhador e é compreendido pela doutrina sob diferentes perspectivas. Nesse sentido, Nascimento (2020) defende que o empregador possui o direito de determinar como as atividades devem ser executadas pelo trabalhador, levando em consideração os termos estabelecidos no contrato de trabalho entre as partes. Segundo Nascimento (2020), esse poder diretivo envolve a capacidade de determinar

a estrutura técnica e econômica da empresa, bem como atribuir tarefas específicas ao trabalhador com o objetivo de alcançar os objetivos do negócio (Magano, 2012).

Delgado (2022) discute o poder de direção como uma relação contratual complexa dentro de uma empresa. Embora não esteja exclusivamente nas mãos do empregador, há uma tendência para que esse poder se concentre em suas mãos. Martins (2018) destaca a existência de quatro correntes doutrinárias principais que se baseiam na natureza jurídica do poder diretivo. Essas correntes são: o poder de direção como um direito imperativo; o poder de direção como um direito subjetivo; o poder de direção como um poder hierárquico; e o poder de direção como um direito-função (Almeida, 1955)

A corrente que considera o poder de direção como um direito imperativo parte do pressuposto de que esse direito é automaticamente eficaz, objetivamente, permitindo ao empregador exercê-lo por meio da sua vontade. Essa abordagem confere ao empregador o poder de exercer o poder diretivo conforme sua própria determinação, com o trabalhador sendo obrigado a se submeter por dever de obediência. Delgado (2022) observa que isso resulta em um estado de submissão por parte do empregado.

A segunda corrente considera o poder diretivo como um direito subjetivo. Nesse sentido, a legislação permite que o empregador exerça esse poder dentro dos limites estabelecidos pelas leis. Isso significa que o poder de direção não significa autorregulação, mas sim a capacidade do empregador de agir dentro dos parâmetros legais (Martins, 2018).

O exercício do direito subjetivo pelo empregador contrasta com a obrigação do trabalhador de seguir as ordens, representando um avanço em relação à corrente anterior. No entanto, essa evolução não foi significativa, pois não ultrapassou a visão rígida e unilateral assumida pelo fenômeno, mantendo o empregador como único beneficiário das vantagens proporcionadas pela conformidade com a lei (Delgado, 2022).

A terceira abordagem relaciona o poder de direção ao poder hierárquico, com raízes nas experiências autoritárias do século XX. Essa abordagem deriva do conceito de empresa como uma organização autônoma, condicionada aos objetivos superiores da produção nacional e dirigida pelo Estado.

Portanto, é um remanescente do corporativismo em que o empregador não é o único condutor e intérprete dos interesses da entidade e o trabalhador deve se submeter hierarquicamente (Martins, 2018).

Por fim, a concepção do poder diretivo como um direito-função está relacionada à autoridade para impor a terceiros o exercício de uma função específica. Essa autoridade deriva de uma norma jurídica e é fundamentada no princípio da autonomia contratual.

A aplicação do poder de gestão, sob essa perspectiva, pode ser limitada, sempre levando em consideração as necessidades do bom desenvolvimento da empresa, sem perder de vista o seu propósito (Delgado, 2022).

Apesar da importância das correntes doutrinárias, é claro que nenhuma delas conseguiu acompanhar o processo democrático de transformação nas empresas ao longo do século XX. Elas são mais compatíveis apenas com modelos autocráticos de organização. No entanto, é importante ressaltar que o poder de gestão do empregador ainda está relacionado à capacidade atribuída a ele para determinar como o trabalho dos empregados deve ser realizado, levando em consideração a existência de uma relação empregatícia (Delgado, 2022). Esse poder abrange os aspectos de organização, controle e disciplina conforme descrito no artigo 2º da legislação trabalhista mencionado anteriormente brevemente.

Com o intuito de abordar as questões relevantes para este estudo sobre a gestão da diversidade nas organizações por meio da inclusão de pessoas com deficiência em suas equipes, a próxima seção irá tratar da gestão social e governança corporativa. Isso tem como objetivo fornecer um contexto para a discussão subsequente.

## 2.2 GESTÃO SOCIAL E GOVERNANÇA CORPORATIVA

A gestão social pode ser entendida como uma forma de ação social voltada para o utilitarismo, que se baseia na análise dos meios e fins, e é implementada por meio da interação entre duas ou mais pessoas, onde uma delas possui autoridade formal sobre a outra (Tenório, 2007).

A gestão social busca substituir a abordagem monológica da gestão tecno burocrática por uma abordagem mais participativa e dialógica, na qual o processo decisório envolve diferentes atores sociais. Esse enfoque difere da gestão estratégica,

em que as empresas determinam suas próprias condições de operação e o Estado exerce influência sobre a sociedade (Blok, 2020).

Nesse contexto, a gestão social se concentra na relação entre produção de conhecimento - influenciada pelo avanço das tecnologias da informação -, ética e o significado social e político da criação e uso de novos conhecimentos em uma era de globalização. Portanto, a gestão social requer políticas coordenadas e práticas sociais que respondam às diversas demandas existentes e estejam interligadas (Ferreira, 2019).

Resumindo, a definição de gestão social como um processo coletivo de tomada de decisões que não se baseia em coerção, mas sim na compreensão mútua, no diálogo e no esclarecimento. Transparência é um pré-requisito essencial nesse processo, tendo como objetivo final a emancipação (Blok, 2020).

A governança corporativa é o cerne da gestão social, embora esta última tenha uma abrangência mais ampla. A relação entre ambas pode ser percebida ao considerar que a governança corporativa busca garantir a transparência das operações empresariais, enquanto a gestão social tem como objetivo fortalecer a conduta ética diante das expectativas sociais em relação à empresa (Ferreira, 2019). Dentro desse contexto, nos subcapítulos 2.1.1 e 2.1.2, apresenta-se os conceitos de governança corporativa, com ênfase nas melhores práticas para promover uma gestão social mais eficiente.

### 2.2.1 Conceito de governança corporativa

O modelo de propriedade teve sua origem nos Estados Unidos, impulsionado por fatores econômicos, culturais e políticos tendo como marco inicial a década de 1920. Durante esse período, os Estados Unidos experimentaram um crescimento econômico significativo, solidificando como uma potência global. A influência do país foi evidente com a Crise de 1929, quando o colapso da bolsa de valores de Nova York teve repercussões globais, resultando em sérias consequências políticas e sociais em todo o mundo (Ferreira, 2019).

Até então, na cultura empresarial predominante, os proprietários - indivíduos, famílias ou grupos - exerciam controle sobre as decisões administrativas de suas empresas e frequentemente ocupavam cargos de liderança. No entanto, após a Segunda Guerra Mundial, a economia dos Estados Unidos mostrou uma tendência de

crescimento e complexidade, especialmente para as empresas listadas em bolsas de valores. Isso levou a uma estrutura de propriedade mais dispersa, com ações sendo negociadas no mercado de capitais. Esse tipo de controle também passou a ser adotado em outras nações (Blok, 2020).

Com a expansão da propriedade dispersa, a interferência direta dos proprietários na gestão das empresas se tornou inviável. O controle passou a ser exercido por acionistas, muitas vezes majoritários, que frequentemente ocupavam posições-chave, como presidente do conselho de administração e CEO. Além disso, gestores profissionais começaram a ser contratados para desempenhar esses papéis (Ferreira, 2019).

Em 1976, Jensen e Meckling introduziram o conceito de agente-principal por meio de estudos centrados em empresas norte-americanas e britânicas, o que deu origem à Teoria da Firma ou Teoria do Agente-Principal. Essa teoria abordava o problema que surgia quando os proprietários contratavam agentes para administrar a empresa em seu nome (Blok, 2020).

De acordo com essa teoria, os executivos e conselheiros contratados pelos acionistas poderiam agir em busca de seus próprios interesses, em detrimento dos interesses da empresa e de seus acionistas. Para mitigar esse problema, surgiram medidas para alinhar os interesses das partes envolvidas, culminando no desenvolvimento de práticas de governança corporativa, que envolvem monitoramento, controle e divulgação de informações (IBGC, 2020).

As discussões sobre governança corporativa se intensificaram nos anos 1990, após escândalos contábeis envolvendo empresas de destaque. A publicação do Relatório Cadbury, na Inglaterra, em 1992, foi um marco nas boas práticas de governança. No Brasil, a dinâmica das privatizações e a abertura do mercado na mesma década impulsionaram a adoção de práticas transparentes e responsáveis. Surgiram instituições como o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) e códigos de boas práticas (Blok, 2020).

A influência internacional da Organização para a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) fortaleceu as discussões, resultando em diretrizes e princípios internacionais que contribuíram para a adequação das leis e regulamentações relacionadas à governança (Brasil, 2020).

No século XXI, a importância da governança corporativa aumentou ainda mais, motivada por escândalos em empresas como Enron, WorldCom e Tyco, nos Estados

Unidos. A Lei Sarbanes-Oxley foi aprovada como resposta a esses eventos, definindo práticas de governança (Ferreira, 2019).

Portanto, governança corporativa é o sistema que direciona, monitora e incentiva as empresas e organizações, abrangendo as relações entre acionistas, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e partes interessadas. Seu propósito é promover excelência em gestão e estratégia empresarial, contribuindo para o sucesso e longevidade das empresas (IBGC, 2020). Importante destacar que governança e gestão são conceitos distintos, sendo que a primeira estabelece diretrizes e a segunda as executa (Ferreira, 2019).

## 2.2.2 Boas práticas de governança corporativa para melhor gestão social

As boas práticas de governança corporativa desempenham um papel fundamental na estruturação e funcionamento das organizações (Blok, 2020). Transformam princípios amplos em diretrizes concretas, estabelecendo padrões de conduta e responsabilidade que alinham os interesses de todos os envolvidos. O objetivo principal é preservar e maximizar o valor econômico da organização no longo prazo, promovendo a transparência, a ética, a eficiência e a responsabilidade em todas as suas atividades.

As práticas de governança de controle, responsabilização, transparência e aumento da efetividade, além de facilitar o acesso a recursos financeiros e a parcerias estratégicas e engajadas e comprometidas com a melhoria e eficiência administrativa.

Ao adotar boas práticas de governança, as organizações tendem a conquistar a confiança de investidores, clientes, colaboradores e outros stakeholders, o que pode impactar positivamente sua reputação e sua posição competitiva no mercado (Vieira, 2019).

Em última análise, a governança corporativa visa não apenas o sucesso econômico da empresa, mas também o bem-estar da sociedade como um todo, promovendo um equilíbrio entre os interesses dos acionistas, a gestão eficiente e as responsabilidades sociais e ambientais da organização (IBGC, 2020).

## 2.3 TELETRABALHO

Nascimento (2020) ressalta a considerável parcela de atenção e tempo que os profissionais dedicam às suas atividades de trabalho, ocupando uma parte substancial de suas vidas. Contudo, diante das transformações do mercado de trabalho, da necessidade de se destacar profissionalmente e dos desafios na gestão do tempo, surge uma crescente complexidade para a maioria das pessoas, que buscam equilibrar suas atividades profissionais com momentos familiares e de lazer.

A Reforma Trabalhista trouxe à tona um elemento crucial: a valorização da liberdade de negociação, tanto em âmbito individual quanto coletivo. Esse enfoque se evidencia nas disposições do parágrafo único do artigo 444, no artigo 611-A, e no artigo 620 da CLT, entre outros. Ao explorar essa perspectiva e analisar a obra de Pederiva (2021) é possível identificar uma crítica significativa abordada pela Reforma Trabalhista.

Precisa ser destacado que a reforma enfrenta a questão da rigidez das normas trabalhistas, que muitas vezes não levavam em consideração as particularidades e necessidades individuais de trabalhadores e empregadores. Ao permitir maior flexibilidade nas negociações, a Reforma buscou abrir espaço para acordos que reflitam as diversas realidades e demandas das partes envolvidas. Isso implica que trabalhadores e empregadores podem ajustar condições de trabalho alinhadas às suas preferências e circunstâncias específicas.

Portanto, a crítica levantada por Pederiva (2021), alinhada à Reforma Trabalhista, destaca a importância de um ambiente de trabalho mais adaptável e passível de negociação, reconhecendo a necessidade de contemplar a diversidade de situações e aspirações individuais, sem comprometer os direitos fundamentais e as garantias básicas dos trabalhadores.

A Reforma Trabalhista não altera profundamente as estruturas fundamentais do Direito do Trabalho no Brasil, que ainda são influenciadas por instituições e conceitos já existentes. No entanto, a reforma introduz mudanças significativas, como a promoção das normas derivadas da autonomia coletiva e a ampliação das oportunidades de negociação individual.

Embora a essência do Direito do Trabalho e seus principais pilares se mantenham após a reforma, é importante ressaltar que as alterações promovidas modificam o contexto legal no qual trabalhadores e empregadores interagem de maneira substancial e inovadora desde a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho.

Portanto, ainda que a essência do direito do trabalho brasileiro e seus principais fundamentos foram mantidos após a Reforma Trabalhista, não se pode ignorar que as modificações promovem uma reconfiguração do quadro legal no qual trabalhadores e empregadores se relacionam de maneira significativa e sem precedentes desde a instituição da Consolidação das Leis do Trabalho.

É crucial compreender que a mera circunstância de um trabalhador prestar serviços de forma ocasional em casa ou por meio de tecnologia da informação não seria suficiente para caracterizá-lo como um teletrabalhador.

A lógica, em contrapartida, seria a mesma em relação ao trabalhador que, embora contratado para teletrabalho, eventualmente comparece à empresa para executar alguma atividade específica que demande sua presença física. Essa questão será explorada com maior profundidade no subcapítulo subsequente.

Portanto, a crítica abordada por Pederiva (2021) e em consonância com a Reforma Trabalhista ressalta a importância de permitir um ambiente mais adaptável e negociável no mundo do trabalho, reconhecendo a necessidade de considerar a diversidade de situações e aspirações individuais, sem renunciar aos direitos fundamentais e das garantias básicas dos trabalhadores.

A Reforma Trabalhista não altera completamente as estruturas fundamentais do Direito do Trabalho no Brasil, que ainda serão influenciadas por instituições e categorias mentais existentes. No entanto, a reforma introduz mudanças importantes, como o favorecimento das normas originadas da autonomia coletiva e a ampliação das possibilidades de negociação individual.

Embora a essência do Direito do Trabalho e seus principais institutos permaneçam após a reforma, é ressaltado que as alterações promovidas modificam o cenário legal em que trabalhadores e empregadores interagem de maneira significativa e única desde a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (Carvalho, 2017).

Assim, ainda que a essência do direito do trabalho brasileiro e seus principais institutos mantenham mesmo após a Reforma Trabalhista, não se pode ignorar que as alterações promovidas alteram a moldura legal dentro da qual trabalhadores e empregadores interagem de uma forma significativa e inédita desde o advento da Consolidação das Leis do Trabalho.

É crucial compreender que a simples circunstância de um trabalhador prestar serviços de forma ocasional em casa ou por meio de tecnologia da informação não seria suficiente para classificá-lo como um teletrabalhador.

### 2.3.1 Conceito do teletrabalho

A definição de teletrabalho é abordada por vários autores, destacando diferentes aspectos dessa modalidade de trabalho remoto. Rabelo (2000) define que o foco está na inversão da tradicional dinâmica de deslocamento do trabalhador até o local de trabalho. O teletrabalho, segue o autor, permite que o trabalho seja levado até o trabalhador, possibilitando a execução de tarefas de casa ou de um local remoto.

Pérez, Sánchez e Carnicer (2007), ressaltam o uso fundamental de informações e telecomunicações no teletrabalho e destacam que os trabalhadores podem realizar suas atividades total ou parcialmente em locais remotos, incluindo suas próprias casas. O enfoque está na organização alternativa do trabalho.

Boonen (2008), considera o teletrabalho como uma resposta às crises econômicas globais. Essa definição enfatiza a descentralização do trabalho como uma abordagem para enfrentar essas crises, sugerindo que o teletrabalho pode surgir como uma solução diante de desafios econômicos.

Para Sakuda e Vasconcelos (2005), o teletrabalho é compreendido como a aplicação de tecnologias de computação e telecomunicações para alterar a estrutura tradicional do labor. Isso engloba vários aspectos, como econômicos, sociais, organizacionais, ambientais e legais, indicando que o teletrabalho tem um impacto amplo em diversas áreas.

Essas diversas definições destacam a complexidade e a variedade de elementos envolvidos no conceito de teletrabalho. Ele vai além do local de trabalho e abrange mudanças nas formas de organização, uso de tecnologia, respostas a desafios econômicos e impactos em várias esferas da sociedade e das organizações.

O conceito de teletrabalho foi introduzido na legislação trabalhista pelo artigo 75-C da Consolidação das Leis do Trabalho em 2017, fornecendo uma definição legal de teletrabalho no contexto das relações de trabalho no Brasil. De acordo com esse artigo:

CLT - Art. 75-C. A modalidade de prestação de serviços na forma de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º A alteração entre trabalho presencial e teletrabalho pode ocorrer mediante mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º A alteração do regime de teletrabalho para o presencial pode ser determinada pelo empregador, com um período de transição mínimo de quinze dias, registrada em aditivo contratual.

Portanto, de acordo com o artigo 75-C da CLT, o teletrabalho é caracterizado por um regime em que o empregado executa suas atividades fora das instalações da empresa, utilizando tecnologias de informação e comunicação para cumprir suas obrigações de trabalho. O contrato individual de trabalho deve detalhar as atividades a serem realizadas remotamente.

Além disso, o empregador pode fornecer os equipamentos e a infraestrutura necessários para a realização do trabalho remoto e também reembolsar despesas relacionadas a essa modalidade de trabalho.

Isso reflete a visão legal do teletrabalho, que enfatiza a necessidade de formalização do contrato devido às peculiaridades desse tipo de contrato, envolvendo elementos de subordinação e direção por parte do empregador. Esta é uma questão abordada também por Vilhena (2005, p. 535), embora ele esteja tratando do trabalho em domicílio, que é precursor histórico do teletrabalho.

No entanto, o trabalho em domicílio, mesmo que realizado fora das dependências do empregador, não impede a caracterização dessa modalidade (TST, 2017).

A previsão legal para o teletrabalho aparece no artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que afasta as distinções entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. O parágrafo único do dispositivo, introduzido em 2011, estabelece que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (TST, 2017)

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) introduziu um novo capítulo na CLT dedicado especialmente ao tema: é o Capítulo II-A, “Do Teletrabalho”, com os artigos 75-A a 75-E). Os dispositivos definem o teletrabalho como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de

tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. Assim, operações externas, como as de vendedor, motorista, ajudante de viagem e outros que não têm um local fixo de trabalho não são consideradas teletrabalho (TST, 2017).

De acordo com o texto, embora o trabalho seja realizado remotamente, não há diferenças significativas em relação à proteção ao trabalhador. “Os direitos são os mesmos de um trabalhador normal. Ou seja, vai ter direito a carteira assinada, férias, 13º salário e depósitos de FGTS”, explica o ministro Agra Belmonte, do Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2017).

O elemento decisivo continua sendo a subordinação. Romita (2017) ressalta que embora o trabalhador em domicílio não seja um empregado típico, a subordinação jurídica está presente, uma vez que o empregador supervisiona a atividade do empregado no momento da entrega das tarefas e direciona a prestação de serviços para futuras entregas.

O § 1º do art. 75-C, que permite a alteração entre regime de trabalho presencial e teletrabalho por mútuo acordo entre as partes, não apresenta maiores desafios. Isso porque essa mudança pode atender aos interesses das partes, e não há motivo para considerar que essa pactuação prejudicaria o trabalhador.

Já o § 2º desse artigo, que permite a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, é mais polêmico, uma vez que envolve o exercício do poder diretivo do empregador. No entanto, o legislador estabeleceu um período mínimo de comunicação (quinze dias) e a necessidade de registro por meio de aditivo contratual. Essa alteração unilateral, embora sujeita a um aviso prévio, deveria, no mínimo, permitir ao empregado considerar o contrato rescindido sem justa causa devido à violação do acordo inicial.

Quanto aos desafios do teletrabalho, Sakuda e Vasconcelos (2015) identificam três níveis: o individual, que envolve a relação entre as demandas pessoais e profissionais, conflitos de valores e isolamento; o organizacional, que abrange colaboração, comunicação, unidade de propósito e gestão do conhecimento; e o global, que analisa a importância da localização e das potencialidades da tecnologia para a flexibilidade espacial.

Apesar das potencialidades proporcionadas pelo avanço da tecnologia da informação, o teletrabalho apresenta desafios contraditórios, podendo impactar positiva ou negativamente diferentes grupos de trabalhadores. Teletrabalhadores de

baixa qualificação, por exemplo, podem enfrentar limitações geográficas que não se aplicam a profissionais altamente qualificados. Nesse contexto, Mello (2020) propõe treinamento constante para essas diferentes definições ilustram a complexidade e a variedade de aspectos envolvidos no conceito de teletrabalho. Ele não se limita apenas ao local de trabalho, mas também envolve mudanças nas formas de organização, uso de tecnologia, respostas a desafios econômicos e impactos em várias esferas da sociedade e das organizações.

Além disso, o empregador pode fornecer os equipamentos e infraestrutura necessários para a realização do trabalho remoto, bem como reembolsar despesas que o empregado possa ter relacionadas a essa forma de trabalho.

A exigência que consta no texto de lei remete à formalização do contrato se justifica porque as condições desta modalidade contratual do teletrabalho efetivamente são peculiares em virtude do caráter de subordinação e direção efetiva das atividades do trabalhador pelo empregador. Aliás, essa é uma questão muito bem abordada também por Vilhena (2005), ainda que tratando da concepção clássica do trabalho em domicílio, precursor histórico do teletrabalho.

O trabalhador em domicílio é patrão de sua atividade, porque é livre em seu tempo, não tem horário de trabalho, e a sua atividade laborativa foge em grande parte ao poder hierárquico e aos controles técnicos inerentes ao trabalho subordinado. A particular deficiência organizativa, do sistema domiciliar, faz dos trabalhadores em domicílio verdadeiros dependentes econômicos e os serviços ele os realiza em lugar próprio, em que não se organiza uma empresa, ainda que pequena. Não trabalham para uma pluralidade indeterminada de consumidores, senão para um ou uns poucos empresários ou intermediários. Não assumem, em princípio os riscos de sua atividade.

O trabalho em domicílio, conquanto não importe naquela rigorosa pessoalidade e na não-substituição do prestador propriamente subordinado, quase sempre envolve intervenção da pessoa do credor (a empresa) na atividade do devedor, diante de fatos tais como continuidade, expectativa permanente, a fiscalização, por vezes, a imposição de preços, correções, prazo de entrega de peça etc. (Vilhena, 2005, p. 124).

Não há dúvida de que, a circunstância de o trabalho ser realizado fora do estabelecimento do empregador não constitui qualquer impeditivo para a caracterização do trabalho sob essa modalidade. O componente decisivo em tais casos continuará sendo, contudo, o da subordinação. Oliveira Neto (2017, p. 95) destaca que o “ teletrabalho até pode se misturar com o conceito mais moderno de *home office*, desde que o domicílio seja o local escolhido para prestar o labor a ser

entregue mediante uso de equipamentos de informática e comunicação (telemática)”. Assim, o teletrabalho se caracteriza como o trabalho prestado à distância por meio do uso das tecnologias de informação, enquanto o *home office*, somente será entendido como teletrabalho quando empenhado através destes meios.

Nas palavras de Romar (2018, p. 191), o teletrabalho é “o trabalho realizado fora das dependências do empregador, que não se confunde com trabalho externo, mas que é possível em razão da utilização dos meios tecnológicos e de comunicação”. Assim, segundo a autora, “não é preciso que o trabalho seja exercido somente fora das dependências do empregador, sendo requisito para constituir o teletrabalho, uma predominância do trabalho à distância” (p. 15).

No que tange ao § 1º do art. 75-C1, que estabelece a possibilidade de alteração do regime de trabalho entre o presencial e o teletrabalho mediante mútuo acordo entre as partes, não existem, conforme Barba Filho (2018), maiores desafios para enfrentamento. Isso porque a alteração de regime nesse caso pode perfeitamente bem atender a interesses em comum das partes, e não há qualquer elemento para se considerar que eventual pactuação a respeito implicaria alteração prejudicial ao trabalhador (Barba Filho, 2018).

A possibilidade apresentada no § 2º do referido dispositivo<sup>2</sup> de alteração no regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador é mais polêmica por envolver uma hipótese de exercício do poder diretivo do empregador. Contudo, segundo Barba Filho (2018), o legislador resguardou a necessária observância a um tempo mínimo de comunicação (quinze dias), destacando, ainda, a necessidade de registro por meio de aditivo contratual. Aqui, o autor remete ao artigo 468 e seguintes da CLT, que versam sobre alterações no contrato individual de trabalho, que somente podem ser feitas se não prejudicarem o empregado.

Isso porque, embora seja compreensível a ideia subjacente de que isso decorre de reflexo do direito do empregador de condução do seu negócio e do fato de que as circunstâncias cambiantes do mercado possam implicar a necessidade de que os empregados trabalhem presencialmente e não de forma remota, ainda assim trata de

---

<sup>1</sup> Art. 75-C. [...]

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual (BRASIL, 1943).

<sup>2</sup> Art. 75-C. [...]

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual (BRASIL, 1943).

uma ruptura manifesta do que fora acordado inicialmente com o empregado, razão pela qual a imposição unilateral dessa alteração, ainda que sujeita a um aviso prévio de quinze dias, deveria, no mínimo, oportunizar ao empregado a possibilidade de considerar o contrato extinto, sem justa causa, em razão da violação de termo acordado na contratação (Barba Filho, 2018).

Para Sakuda e Vasconcelos (2015), os desafios identificados em relação ao teletrabalho podem ser agrupados em três níveis: o primeiro nível, que é o individual, na medida em que se considera, além da questão espaço-temporal, a relação estabelecida entre ele, as demandas pessoais e profissionais, os conflitos de valores e o isolamento; o segundo nível, que é o organizacional, abrangendo questões de colaboração, comunicação, unidade de propósito, os desafios da virtualidade (de um modo geral) e a inclusão da gestão do conhecimento em tal cenário) e o terceiro nível, que é o global, no qual se analisa a importância da localização, dos limites e das potencialidades da tecnologia para uma flexibilidade espacial.

Nos últimos vinte anos, os especialistas em Direito do Trabalho têm se preocupado sobre a forma como as novas tecnologias de informação e comunicação (TIC) afetam os postos de trabalho. Dezenas de estudos têm surgido, motivados pela redução da privacidade, dos trabalhadores – monitoramento dos computadores, câmeras, GPS, redes sociais – pelo aumento da carga de trabalho fora da jornada – teletrabalho, e-mails – etc. Todas essas preocupações de devem, principalmente, ao aumento do poder de vigilância e controle do empregador sobre o trabalhador (Signes, 2017, p. 28).

Para Sakuda e Vasconcelos (2015), muito embora seja possível considerar o teletrabalho como um importante componente das mudanças perpetradas na sociedade, com o avanço proporcionado pela Tecnologia da Informação, é certo, porém, que tais mudanças apresentam potencialidades bastante contraditórias, que podem impactar positiva ou negativamente os diversos autores que estão envolvidos. É o caso percebido, por exemplo, em teletrabalhadores de baixa qualificação, que residem em áreas nas quais não se têm possibilidades de mudança física, quando comparados com profissionais de alta qualificação, que têm uma forma de teletrabalho diferenciada daqueles (Sakuda; Vasconcelos, 2015).

Diante disso, Mello (2023) propõe como solução a realização constante de treinamento para qualificação dos teletrabalhadores, buscando proporcionar oportunidades passíveis de serem experimentadas por todos os indivíduos que se encontrarem nestas condições.

### 2.3.2 Vantagens e desvantagens do teletrabalho

O espectro de vantagens do teletrabalho, conforme Mello (2023), pode se subdividir em três níveis: para a sociedade, para a instituição e para o trabalhador. Para a sociedade, a redução do número de veículos circulando nas ruas para deslocamento de casa para o trabalho proporciona melhorias significativas no trânsito, contribuindo, também, para a redução da poluição advinda da queima de combustíveis (Mello, 2023). O mesmo raciocínio se aplica ao deslocamento por meio rodoviário e aeroviário. Para a empresa, o teletrabalho é considerado vantajoso porque, além da redução de gastos com pagamento de auxílio-transporte e com materiais de expediente, experimenta aumento da produtividade, com consequente redução do absenteísmo, usufruindo, ainda, da oportunidade de poder operar 24 horas por dia, em turnos, observada a jornada de trabalho legal, durante os sete dias da semana. Além disso, o teletrabalho proporciona mudanças no modelo gerencial adotado, passando para gestão por objetivos e resultados (Mello, 2023). Para o trabalhador, a flexibilidade de horário de trabalho; redução ou eliminação do tempo que é gasto no deslocamento casa-trabalho e do estresse no trânsito; economia com vestes apropriadas para o local de trabalho; aumento de satisfação pessoal e da qualidade de vida do indivíduo; redução do nível de tensão; possibilidade de morar em locais mais distantes, com custos menores e melhor qualidade de vida (Mello, 2023).

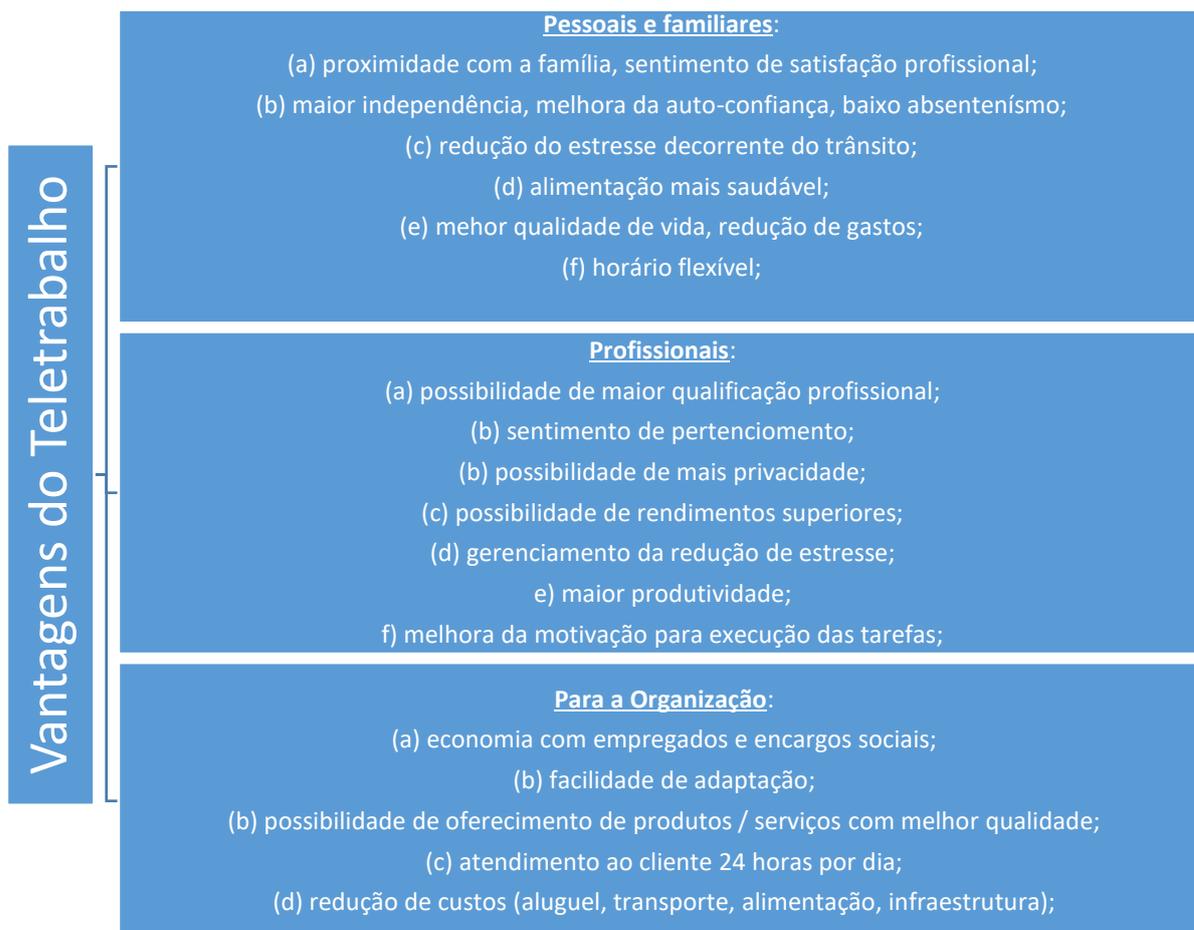
No que tange às desvantagens, aponta Betiatto (2017) que, em relação à empresa, embora o sistema de teletrabalho apresente os seus prós, ele possui contras, também. Um deles é a dificuldade verificada no controle e supervisão do trabalho do indivíduo. Neste caso, Mello (2023) sugere o estabelecimento de metas para cumprimento em um determinado período, com realização também periódica de avaliação de desempenho. Outra desvantagem para a empresa apontada por Mello (2023) é referente às atividades que requerem confidencialidade de informações, já que estas são trocadas fazendo uso da *internet*.

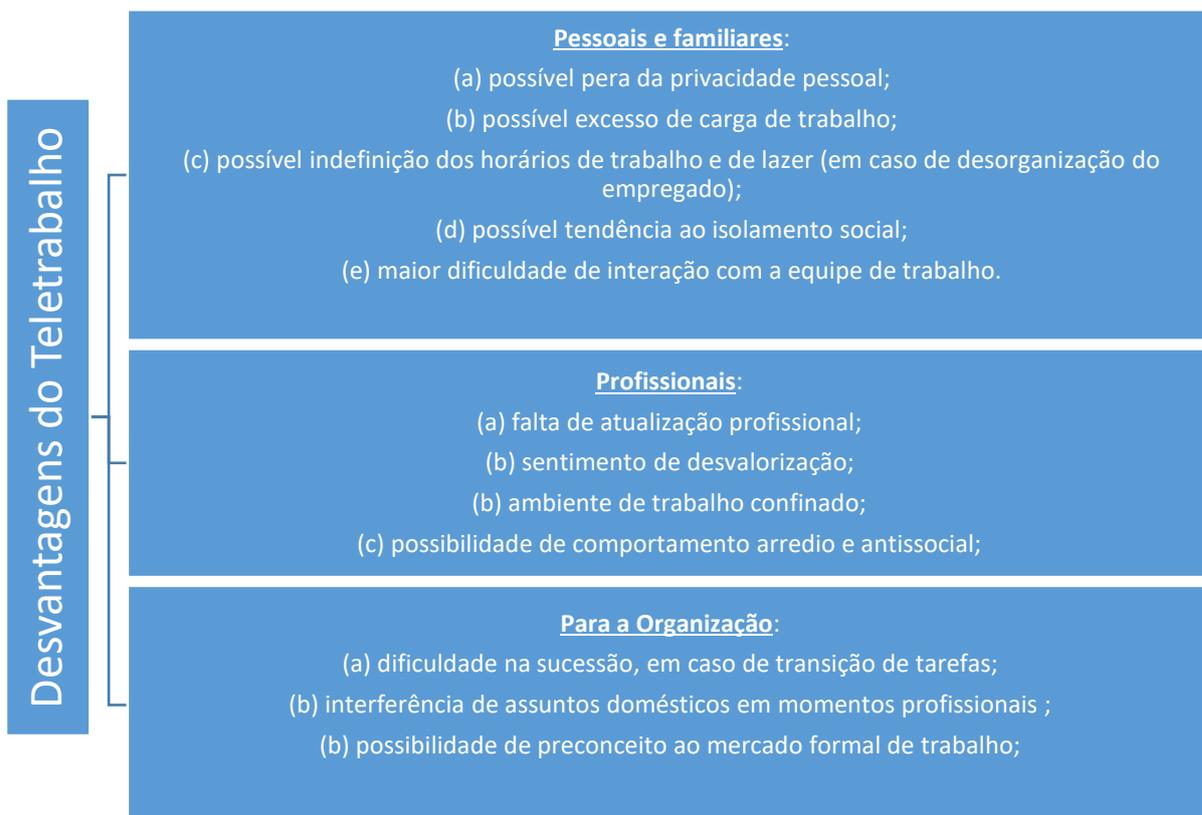
Figueiredo (2021), por sua vez, em revisão de literatura sobre a temática, pontuaram os seguintes aspectos como vantagens do teletrabalho: satisfação no trabalho, sentimento de pertença à empresa, confiança, motivação, performance, produtividade, responsabilidade, competências, horário flexível, qualidade, redução do absenteísmo, conciliação trabalho/família, autodisciplina, flexibilidade

organizacional, redução de gastos (alimentação, combustível, vestuário, dentre outras).

A seguir (Figura 1) um fluxograma que representa as vantagens e desvantagens do teletrabalho para o trabalhador e para a organização:

Figura 1 - Fluxograma de vantagens e desvantagens do teletrabalho para o trabalhador e para a organização





Fonte: A autora com base em ??? (ano??).

## 2.4 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

No curso normal das relações sociais, a tipificação das relações de trabalho põe fim aos regimes de servidão e escravidão, bem como exclui outras formas de trabalho forçado, em que os seres humanos trabalham por interesses além de seu controle (Gemelli; Closs, Fraga, 2020). Com o contrato de trabalho, o homem assumiu o direito de ter seu próprio trabalho, de acordo com suas necessidades, utilizando-o como moeda de troca para garantir sua dignidade e sustento (Garcia, 2022).

A consciência de que a única liberdade formal do trabalhador pode ser tão ou mais cruel do que os regimes institucionalizados de exploração laboral tornaram necessário um instrumento legal específico para restabelecer o equilíbrio entre as partes. Era necessário, portanto, estabelecer limites à autonomia privada dos sujeitos envolvidos e, no contexto contratual, a lei interveio no lugar das cláusulas prevalecentes determinadas por ambos, estabelecendo condições e garantindo padrões mínimos de conduta, ainda que contrários à vontade das partes, empregador e empregado (Delgado, 2022).

Esta foi, em princípio, a forma encontrada pelo direito do trabalho para minar os desequilíbrios econômicos e contratuais. Se, em princípio, a lei apenas interferia e impunha limites, posteriormente na melhoria das relações de trabalho e, sobretudo, das relações coletivas de trabalho, surgiram outras fontes de limitação, como as normas coletivas de trabalho (Garcia, 2022).

A extensa regularização do contrato de trabalho tem sido enumerada por alguns autores como a circunstância que o faz assumir ainda mais contornos contratuais, definindo assim a sua natureza jurídica. A liberdade, que lhe é característica, residiria no consentimento para estabelecer a relação de trabalho, e não na liberdade de determinar seu conteúdo (Delgado, 2022).

Neste momento de transformação das relações sociais, o conceito aqui exposto refere à efetivação de uma contratualização das relações de trabalho, as quais são abrangidas por um modelo jurídico que possui características próprias. No entanto, apesar dos limites à autonomia das partes impostos pelas regras, modificadas ao longo do tempo pelo Estado, os ajustes contratuais nas relações de trabalho trouxeram maiores garantias de harmonia e estabilidade na vida social, uma vez que o contrato de trabalho contempla várias prioridades: de empregados e a busca pela redução de custos para maximizar os lucros por parte dos empregadores (Delgado, 2022).

Para Delgado (2022), ao conhecer antecipadamente as obrigações e deveres atribuídos a cada parte na relação de trabalho, os indivíduos aproximam de um ideal de paz. Ou, como bem explica Nascimento (2020), a institucionalização do contrato de trabalho permitiria estabelecer um novo e melhor posicionamento sobre o problema das relações de trabalho.

De tudo o que exposto, depreende que o contrato de trabalho se consolidou como instrumento jurídico fundamental nas diversas legislações que visavam as relações de trabalho subordinadas, consolidando assim como um contrato específico, não comparável a outros tipos (Gemelli, Closs e Fraga, 2020). Essa diferenciação decorre em grande parte dos efeitos nocivos do individualismo ortodoxo que marcou o período da pós-revolução industrial, justificado por uma observação muito óbvia e extremamente relevante: seu objeto não é uma mercadoria qualquer, mas algo inerente ao próprio trabalhador (Garcia, 2022).

Nesse sentido, pode dizer, portanto, que a exploração do contrato de trabalho, ao mesmo tempo em que teria representado uma consciência da grave questão social,

desestimulou, na medida do possível, os antagonismos existentes entre empregador e trabalhador, servindo, apoiando assim interesses conflitantes (Leal, 2019).

De um modo geral, o direito do trabalho tem suas origens no contexto da Revolução Industrial, que, devido ao crescimento exponencial da demanda de trabalhadores, foi muitas vezes explorado pelos empregadores com jornadas de trabalho humilhantes e exaustivas. As garantias legais e direitos trabalhistas desses trabalhadores eram praticamente inexistentes. Neste contexto, era urgente conceber uma solução de forma a promover a proteção da dignidade do trabalhador. Foi então que surgiu um emaranhado de princípios e regras que regem as relações de trabalho, que determinavam os direitos e deveres de empregados e empregadores (Dutra, F. H., Cecílio, 2023).

No Brasil, a legislação pioneira, que recolheu as normas produzidas e vigentes até então, foi a Consolidação das Leis do Trabalho. Publicada em 1943, durante o governo do Presidente Getúlio Vargas, período histórico de maior produção legislativa para os direitos e garantias dos trabalhadores, a CLT traz em seu escopo aspectos relacionados às disposições sobre o tema (Leal, 2019).

Outro ponto que merece destaque é a Reforma Trabalhista, que ocorreu em 2017 com o advento da Lei nº 13.467. A Reforma pode ser considerada uma verdadeira revolução no direito trabalhista brasileiro, pois alguns dispositivos contidos na legislação trabalhista foram atualizados, a exemplo das grandes nações do mundo moderno, nas quais o bem-estar dos trabalhadores e o emprego são prioridade (Silva, 2021).

Portanto, as mudanças promovidas no direito do trabalho, elogiadas e criticadas por juristas e setores da sociedade, estenderam alguns direitos e garantias aos trabalhadores. Portanto, é necessário verificar a proteção que a legislação oferece ao trabalhador, a fim de evitar a ocorrência de fraudes, aumentando a realidade caótica do trabalhador brasileiro (Gemelli; Closs; Fraga, 2020).

#### 2.4.1 Conceito de PcD e requisitos para caracterização

De acordo com o Decreto nº 6.949 (BRASIL, 2009) são consideradas pessoas com deficiência, aqueles indivíduos que possuem impedimentos que podem ser de ordem física, mental/intelectual ou sensoriais, observadas em longo prazo (OMS, 2011).

Ao serem expostas a qualquer tipo de barreira, seja ela de ordem arquitetônica ou social, esses indivíduos encontram obstáculos que os impedem de integrar e participar de forma plena da sociedade civil (OMS, 2011).

O Relatório Mundial sobre a deficiência (OMS, 2011), determina que em algum momento de suas vidas, todas as pessoas sofreram com algum tipo de deficiência, majoritariamente de ordem física, que pode ser temporário ou permanente, pois isso está inerente a condição humana. Segundo o autor Rocha e Amador (2018), a incidência de deficiência está atrelada com a longevidade populacional. Esse mesmo autor ainda adiciona a essa receita o incremento de ocorrências diretas de causas externas. Estudos direcionados pelo autor, indicam que diferentemente do que se imagina, o número de indivíduos acometidos por deficiências somente aumentará com o decorrer dos anos.

É importante ainda mencionar, que segundo o OMS (2011) as barreiras ambientais, que podem por meio de sua ausência ou presença, são principais causadores da limitação da funcionalidade, o que gera a incapacidade, por exemplo. Outro exemplo é um ambiente físico inacessível, falta de tecnologia de assistência apropriada, além de atitudes negativas das pessoas em relação à deficiência (Kist, 2017).

Do ponto de vista da noção individual e social no campo da moral, é possível estabelecer uma conexão entre a necessidade de proteger um grupo de pessoas e a classificação do grupo em grupos vulneráveis. A função adjetiva, nesse sentido segundo Mosqueira (2010) da vulnerabilidade tem valor e impõe uma obrigação moral de defender as pessoas classificadas como vulneráveis, evitando assim tratamentos degradantes e abusos.

Partindo desse conceito, é possível identificar as pessoas com deficiência como grupos vulneráveis, porque, devido às condições desiguais que as pessoas com deficiência são expostas, é mais provável que sofram de comportamento social inadequado.

De certo que hoje, os portadores de deficiência conseguem realizar certas práticas que antes eram consideradas impossíveis aos mesmos, porém ainda existem algumas áreas que precisam ser trabalhadas para que os mesmos venham a se sentir cidadãos iguais aos demais. A adaptação de transportes coletivos, a construção de rampas de acesso ou a identificação nas ruas para facilitar a locomoção de deficientes visuais podem ser apontadas como formas de promover a inclusão dos portadores de

deficiência na sociedade, porém certas práticas precisam ser melhoradas ou até mesmo implantadas para que eles possam se sentir mais independentes e realizar suas atividades da forma mais natural possível (Gugel, 2017).

Atualmente, os deficientes físicos ainda encontram pontos a serem organizados ou implantados pelos órgãos competentes para que sua inclusão social seja realizada de forma satisfatória, existe, porém, certa facilidade quando comparamos as práticas realizadas pelos deficientes físicos hoje e nos anos passados. Percebemos dessa forma que é necessário o reconhecimento de tudo que já foi alcançado e uma análise por parte das autoridades do que ainda pode ser realizado para que os cidadãos deficientes se sintam incluídos na sociedade e nas atividades por ela realizada.

A deficiência é aquela que se houver alguma limitação em longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais em interação com diversas barreiras pode obstruir sua participação plena e afetiva na sociedade em igualdade com as demais pessoas. Se considerar as limitações de todos, verifica que são capazes de cumprir com seus deveres de forma satisfatória, dependendo somente do auxílio para desenvolver outras habilidades e adaptá-lo ao ambiente e ao convívio por meio da socialização e cultural com todas as pessoas (Silva, 2021).

#### 2.4.2 PcD sob um olhar social e inclusivo

Os direitos humanos começaram a ter grande importância sendo o legado histórico de grandes atrocidades que ocorreram no mundo, especialmente durante a Segunda Guerra Mundial, que tornou impossível uma vivência digna dos semelhantes em um mesmo ambiente. Em razão de tais atrocidades que foram cometidas nesse período, em meados do século XX, os direitos humanos são consolidados internacionalmente, dando origem a vários sistemas para a sua proteção (Dolinger, 2003).

A preocupação com os direitos humanos está longe de ser esgotada. Embora tenha, inicialmente, se concentrado na questão da lógica e da justificação dos direitos, com destaque para os jusnaturalistas (Rousseau, Locke e Hobbes), entre os séculos XIX e XX, a demanda por direitos cresceu, voltando a atenção para as possibilidades de salvaguarda dos direitos adquiridos (Canotilho, 2003).

Um dos documentos de maior relevância e relação às tratativas dispensadas aos direitos humanos na história foi o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos.

De acordo com esse importante documento, os direitos humanos seriam imediatamente aplicados pelos Estados, sendo a eles atribuída a tarefa de apresentar relatórios anuais com as medidas adotadas para proteger e implementar tais direitos em seus territórios. Esses relatórios seriam enviados ao Comitê de Direitos Humanos, principal órgão do pacto, que os examinava e estudava, fazendo comentários e observações gerais acerca de suas disposições (Piovesan, 2018).

De um modo geral, portanto, pode afirmar que as liberdades fundamentais e os direitos humanos foram constituídos por processos socioculturais, estando, contudo, em constante evolução. Não se tem, pois, uma forma estática, definitiva para o que sejam eles. Antes, abrangem um processo dinâmico, que acompanha as mudanças na realidade social em que o objeto dessa proteção se encontra inserido. Desse modo, é possível afirmar que sempre será necessário promover adaptações para que eles possam espelhar o ambiente humano atual (Dolinger, 2003).

A maior crítica formulada à Declaração Universal dos Direitos Humanos e a outros tratados nela inspirados deriva da ideia de que esses direitos são uma construção ocidental, que não se adequaria, portanto, a diferentes culturas e contextos (Araújo, 2003).

A denominada teoria relativista, que se opõe à teoria universalista, aprecia os mais variados particularismos culturais à custa de uma ética global. Por tal concepção, os valores e costumes de um povo não poderiam ser julgados como padrões universais. O argumento relativístico baseia na necessidade de preservar os culturalismos, rejeitando a premissa de que, não obstante a diferenciação entre os seres humanos, é certo que todos fariam parte de uma mesma comunidade, macro, qual seja, a humanidade (Araújo, 2003).

A Antropologia tentou, ao longo do século XX, trabalhar na consciência da humanidade para reconhecer e aceitar essa variedade existente de conceitos de bem e perspectivas culturais. O esforço, no entanto, atingiu seu limite agora, quando as culturas tidas como mais distantes, sob a perspectiva ocidental, passaram a reconhecer a necessidade de estabelecer diálogos e negociar seus direitos em fóruns estabelecidos pelos respectivos Estados nacionais (Silva, 2021).

As críticas de Trindade (1999) à organização dos direitos humanos nas gerações sublinham o conflito cultural potencial que é revelado pela universalidade incorporada na classificação estabelecida a cada tempo, tendo em vista a sua

dissociação da evolução dos Estados nacionais não ocidentais e de suas culturas. Nesse sentido, assim afirma Trindade (1999):

Do ponto de vista jurídico, a teoria das gerações de direitos não tem nenhum fundamento. Vou dar dois exemplos práticos, concretos, sobre os perigos da teoria das gerações de direitos. Primeiro, a concepção que prevalece no mundo ocidental e sobretudo ao norte do Equador, na América do Norte, onde, para a maioria das pessoas, os direitos humanos são sinônimos de civil rights e os direitos econômico-sociais seria puramente programáticos, o que ainda é a visão que prevalece em países como Estados Unidos e Canadá, como todos sabemos. Por outro lado, há a visão que prevalece no extremo oriente. Tive oportunidade de visitar a China duas vezes, através do Comitê Internacional da Cruz Vermelha. Na segunda visita, estive com um juiz da Corte Europeia. Foram dois convidados: um do sistema interamericano e um do sistema europeu (Trindade, 1999, p. 27).

Theodoro (2006) também introduz importantes questionamentos enfrentados sobre a proposta universal dos direitos humanos, assim dispendo em sua obra:

Uma cultura voltada para as guerras, para confrontos em torno da definição de fronteiras, da formação do Estado Nacional, da ideia de cidadania pressupõe como elemento básico obediência a certas regras, códigos, éticas pelos quais se humaniza o conflito: os direitos humanos formam o capítulo da tolerância transformada em norma. Ouvi, certa vez, uma história exemplar dos chineses. Ao serem indagados sobre como encaravam a Revolução Francesa e a ideia de cidadania, responderam de forma precisa e contundente: "Estamos observando". Mas, se esta mesma pergunta for feita para um brasileiro ou francês creio que as respostas partirão dos mesmos pressupostos. A Revolução Francesa é um marco de igual importância para nós e para eles. Por quê? (Theodoro, 2006, p. 13).

Segundo Araújo (2003), um exemplo clássico do relativismo estabelecido entre o culturalismo e o universalismo é o dos índios Uwa, da Colômbia. Isso porque eles buscaram articular os princípios de sua cosmologia tradicional com a linguagem dos direitos humanos para assegurar o controle dos recursos naturais localizados em seu território, especialmente do petróleo. Nesse contexto, ainda segundo explicações do autor, o internacionalismo dos direitos humanos e particularidade da cultura local se uniram para apoiar a continuidade do grupo.

Tal atitude se encontra em consonância com os apontamentos de Mazzuoli (2015), segundo quem admitir que os direitos humanos não são um conceito universal não significa que não se deva procurar uma maneira de assim conhecê-los. Ou seja, deve relativizar para se chegar a um consenso, premiando a proteção a direitos básicos do homem.

Para adentrar às considerações sobre os direitos humanos no Brasil, propõe, inicialmente, apresentar um conceito para o que sejam estes importantes direitos, para, logo após, destacar as tratativas conferidas pelo ordenamento jurídico pátrio a ele.

Para tanto, deve observar primeiramente que, na legislação nacional, redigida pela Constituição Federal de 1988, existem alguns direitos e garantias fundamentais a serem garantidos a todos, indistintamente, sem aplicação de quaisquer tipos de restrições.

Isso porque, conforme afirma Branco (2014), são direitos originários de um movimento de reação da pessoa contra a arbitrariedade do Estado, atuando, assim, em defesa das liberdades individuais. Portanto, consistem em direitos que, segundo o autor, asseguram uma existência igualitária, livre, solidária e justa, tanto na ordem social quanto na ordem política ou econômica. Em qualquer destes cenários, seu substrato seria a dignidade da pessoa humana.

Também nesse sentido, Sarlet (2019) inclui os direitos fundamentais como o cumprimento de requisitos derivados do princípio da dignidade da pessoa humana, que, no direito brasileiro, foi colocada como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, conforme redação do inciso III do artigo 1º da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988).

Para Masson (2015), por guardarem relação com a essência do ser humano, não podem ser removidos ou limitados em sua aplicação para um grupo específico de pessoas. Antes, conforme a autora, eles detêm caráter universal, aplicando a todos, sem distinção.

Conseqüentemente, de acordo com Branco (2014), a Magna Carta de 1988 incluiu em seu texto a identificação explícita dos direitos aos quais todos fariam jus, sem qualquer forma de discriminação, como residentes do país, sendo certo que, por outro lado, ao Estado incumbe o dever de garanti-los.

Silva (2021) também afirma que esses são direitos fundamentais que correspondem, em particular, à liberdade e à dignidade humana, atributos essenciais e inerentes à condição humana, que tornam o indivíduo capaz de se desenvolver e de participar da vida no sentido pleno.

Para o autor, a dignidade da pessoa humana não pode ser considerada uma criação constitucional; antes, revela como um conceito preliminar, que preexiste toda

a experiência especulativa, como acontece com a própria pessoa humana. A mesma percepção é apoiada por Martins Filho (1999), que enfatiza o seguinte:

[...] declarar quais são os direitos humanos fundamentais significa reconhecer que eles preexistem a qualquer ordenamento jurídico nacional: são direitos que decorrem da própria natureza humana. Assim, a Constituição Federal de 1988 não constitui determinadas garantias pessoais em direitos; também ela, no que tange aos direitos humanos fundamentais, somente pode ter caráter declaratório. Aduz, ainda, que admitindo a Constituição o princípio da flexibilização para os Direitos Sociais, reconhece que não constituem cláusulas pétreas (CF, art. 60 § 4º), sendo passíveis de alteração e redução por Emenda Constitucional. Na realidade, o que se assegura ao trabalhador é o direito a um salário justo e a uma jornada de trabalho limitada, mas a quantificação desse direito é suscetível de adequação às circunstâncias de cada momento (Martins Filho, 1999, p. 589).

Mazzuoli (2015) compreende que os direitos fundamentais e os direitos humanos seriam partes da mesma moeda, mas vistas sob diferentes ângulos. Isso porque, segundo o autor, os direitos humanos corresponderiam à proteção que é dada na ordem internacional aos direitos essenciais para os seres humanos sobreviverem com dignidade, como os direitos à vida, à liberdade de expressão, à liberdade de ir e vir etc. Seria, portanto, segundo o autor, conceito afeto à ordem internacional.

A noção de direitos fundamentais, por outro lado, corresponderia a esses mesmos direitos, contudo, positivados na ordem interna de um país. No Brasil, por exemplo, eles encontrariam refúgio no bojo da Constituição Federal de 1988, bem como nas leis infraconstitucionais (Mazzuoli, 2015).

Portela (2016) também argumenta nesse sentido, enfatizando que o que diferencia um direito fundamental de um direito humano é a maneira pela qual a proteção será buscada: se for na ordem interna (na Constituição Federal de 1988, por exemplo), será um direito fundamental; no entanto, se a proteção for estabelecida em nível internacional (por meio dos tratados, por exemplo), serão os direitos humanos.

De qualquer forma, o que se destaca é que os direitos humanos revelam a essência da dignidade da existência humana, razão pela qual dão origem à proteção do Estado.

Assim, considerando os apontamentos dos teóricos dantes mencionados, é possível reconhecer os direitos fundamentais como aqueles que estão positivados na ordem interna de um país, representando, nacionalmente, a realização da própria dignidade humana. Já de acordo com Mazzuoli (2015) e Portela (2016), esses são

direitos essenciais à sobrevivência humana com dignidade, como o direito à vida e a liberdade de ir e vir, por exemplo, analisados em nível internacional.

Segundo Mazzuoli (2015), os principais documentos elaborados em relação à proteção dos direitos humanos são os seguintes: Declaração Universal dos Direitos Humanos e Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, ambos de 1948; Convenção Europeia para a Proteção de Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais, de 1950; Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, de 1966; Convenção Americana sobre Direitos Humanos, de 1969, também conhecida como “Pacto de São José da Costa Rica”; Declaração sobre a Proteção de Todas as Pessoas Contra a Tortura e Outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanas e Degradantes de 1975; e Convenção Internacional contra a Tortura e Outras Penas ou Tratamentos Cruéis, Desumanos e Degradantes, de 1984.

A dignidade da pessoa humana ao longo dos séculos foi interpretada de várias maneiras: na Idade Média, por exemplo, o termo dignidade já existia, mas estava ligado a um estado pessoal, totalmente diferente do conceito contemporâneo. Por esse motivo, naquele momento, a dignidade era usada para transmitir uma posição política ou social, bem como para qualificar determinadas instituições, como demonstração da supremacia de seus poderes, como o Estado ou a coroa (Barroso, 2013).

Em 539 a.C., durante o reinado de Ciro, o Grande, o primeiro rei da Pérsia, foram feitos os primeiros documentos sobre direitos humanos. Naquele momento, Ciro libertou os escravos, estabeleceu a igualdade racial e também declarou que todos tinham o direito de escolher sua própria religião. O documento de referência ficou conhecido como Cilindro de Ciro, porque foi gravado em um cilindro de argila (na língua acádia com escrita cuneiforme) (Mazzuoli, 2015).

O Cilindro de Ciro foi descoberto em 1879 e, mais precisamente, em 1971, foi traduzido pelas Nações Unidas em todas as suas línguas oficiais – espanhol, russo, francês, inglês, chinês e árabe –, além de já ser reconhecido como a primeira declaração de direitos humanos do mundo.

A ideia de direitos humanos, que começou na Babilônia, se espalhou para muitos outros lugares, como Grécia e Índia, chegando até Roma.

Foi, pois, na civilização romana que surgiu o conceito da chamada “lei natural”, que pode ser entendida como leis não escritas que foram seguidas por pessoas ao longo da vida e que foram posteriormente amplamente estudadas, especialmente pela

filosofia, que desenvolveu tal conceito por meio da teoria do jusnaturalismo, com destaque para Jean-Jacques Rousseau, John Locke, Samuel von Pufendorf, Hugo Grócio, Thomas Hobbes, Richard Hooker, Francisco Suárez e Tomás de Aquino (Dolinger, 2003).

Posteriormente, houve vários momentos da história em que os diferentes conflitos da sociedade buscaram melhorias na vida e maiores garantias em direitos humanos. Em 1215, na Inglaterra, chegou a Magna Carta, também conhecida como “Magna Carta”, assinada pelo rei João, que depois de violar várias leis e costumes antigos já praticados pelos governos anteriores, foi forçado pelo povo a assinar. Entre os direitos contidos na Magna Carta estavam o direito dos cidadãos livres de herdar e possuir propriedades, e também de estabelecer o princípio da igualdade perante a lei e o devido processo, entre outros (Mazzuoli, 2015).

Posteriormente, também na Inglaterra (1628), a Petição da Direito foi apresentada pelo Parlamento Inglês, com base em documentos anteriores, trazendo em si a afirmação e quatro princípios, a saber:

- Não pode haver imposição de nenhum tributo sem que o Parlamento consinta;
- Nenhuma pessoa pode ser presa sem demonstração do motivo, reafirmando o direito ao habeas corpus;
- Nenhum soldado pode ser submetido ao aquartelamento na casa dos cidadãos;
- A Lei Marcial não pode ser aplicada em tempos de paz (Bulos, 2022).

Na luta pelos direitos humanos, Mohandas Karamchand Gandhi, mais conhecido como “Mahatma” (termo que significa “grande alma”) Gandhi (1869-1948), nascido no oeste da Índia, estudou direito em Londres e retornou à Índia logo após concluir seus estudos para exercer a advocacia. Gandhi foi um grande apoiador do movimento pela paz e pregou a não violência, tendo, também, organizado muitos desses movimentos e até foi preso algumas vezes. Ele desejava a paz entre os povos, sendo sempre lembrado como um grande homem que contribuiu para a raça humana com todos os seus ideais (Mazzuoli, 2015).

O reconhecimento da dignidade humana ganhou força até chegar ao conceito contemporâneo, tendo havido vários movimentos que contribuíram para o desenvolvimento dos direitos humanos, além de momentos históricos que de alguma

forma influenciaram a construção desse princípio. Nesse sentido, destacam o Iluminismo e o período pós-Segunda Guerra Mundial, sempre citados como momentos de grande importância para a evolução das garantias relacionadas aos direitos inerentes aos seres humanos, sem mencionar a influência exercida ao longo do curso dos séculos pela religião e pela filosofia (Dolinger, 2003).

Na filosofia, uma das principais influências veio do filósofo do Iluminismo Immanuel Kant (1724-1804), que desenvolveu seus estudos sobre a ideia de liberdade com base no conceito de autonomia. Para Kant, a autonomia humana é o que permite escolhas que, mais tarde, se tornarão leis universais, tendo desenvolvido a noção de que o homem deve ser tratado como um fim em si mesmo, e não como um meio. Portanto, de acordo com a máxima kantiana, o homem nunca pode ser entendido como um instrumento, a ser explorado a ponto de se tornar algo, porque os seres humanos são dotados de valores intrínsecos, absolutos, dotados de dignidade (Barroso, 2013).

Muito embora tenha recebido várias críticas, como aconteceu com Hegel, Kant tinha uma visão de dignidade baseada no fundamento da autonomia. Nesse sentido, ele desenvolveu o pensamento de que as coisas têm um preço, para que possam ser substituídas por outras. Porém, a seu ver, quando algo está acima de um preço e tem outros valores mais altos, pode dizer que tem dignidade. “Como consequência, cada ser racional e cada pessoa existe como um fim em si mesmo, e não como um meio para o uso discricionário de uma vontade externa” (Barroso, 2013, p. 72).

Mesmo antes de Kant, havia também a contribuição de Giovanni Pico Della Mirandola (1463-1494), também conhecido como Conde de Concordia, filósofo da Renascença e grande estudioso da condição de dignidade humana. Embora tenha vivido por um curto período, ele escreveu cerca de 900 teses, algumas das quais foram rejeitadas pela igreja; tem como referência a obra “Discurso sobre a dignidade do homem”, na qual ele considera o homem uma grande obra divina, situado no centro de tudo, superior a qualquer outro ser, que possui características muito importantes para a construção da dignidade humana, como, a capacidade de transformação, que o torna um ser especial, capaz de se tornar cada vez melhor (Mazzuoli, 2015).

A religião, particularmente a judaico-cristã, exerceu por muitos anos grande influência na construção do pensamento sobre a dignidade humana, especialmente São Tomás de Aquino, com base no fato de que o homem foi criado à imagem e semelhança de Deus, referindo a passagem bíblica. No entanto, essa influência foi

subsequentemente questionada com bastante força, com base no fato de que o Estado não deve adotar nenhum tipo de crença, de modo a garantir a igualdade entre as pessoas, independentemente de sua cultura e/ou religião. Portanto, várias outras teorias começaram a surgir para justificar o uso de tal princípio, no entanto, de uma perspectiva mais jurídica (Barroso, 2013).

A concepção da dignidade da pessoa humana, bem como a ideia da própria lei natural, no campo do pensamento jusnaturalista dos séculos XVII e XVIII, passaram por um processo de reformulação e dissolução da religião, mantendo a ideia fundamental de que liberdade e dignidade devem ser a mesma para todos os homens. Da concepção jusnaturalista, pois, conclui que uma ordem constitucional que incorpora a noção de dignidade da pessoa humana pressupõe que o homem tenha direitos que devem ser reconhecidos e respeitados por todos, inclusive pelo Estado, independentemente de qualquer outra condição diferente do ser humano (Bulos, 2022).

Mas foi após a Segunda Guerra Mundial (1939-1945), depois que o mundo testemunhou tanta barbárie contra os seres humanos, principalmente na Alemanha nazista, que documentos começaram a ser desenvolvidos para garantir ainda mais a dignidade humana. Portanto, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948, representou um marco para as garantias relacionadas aos direitos humanos (Bulos, 2022).

Isso porque foi nesse documento que se reconheceu a importância da dignidade para a sociedade, tendo a estabelecido como um direito inalienável. Sendo assim, tem no artigo I da referida Declaração disposição no sentido de que “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos”. Assim, pelo texto do referido documento, todos são dotados de razão e consciência, devendo agir um contra o outro em espírito de fraternidade. O fato é que, já antes da Declaração, a dignidade humana já havia feito referência em outros documentos legais importantes, tais como a Constituição Mexicana de 1917 e a Constituição de Weimar, de 1919. No entanto, alguns meses antes da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), houve a Declaração Americana de Direitos e Deveres Humanos, em abril de 1948. No entanto, o princípio já havia sido adotado na Carta da Organização das Nações Unidas – ONU, de 1945 (Barroso, 2013).

Alguns anos depois, foi realizada a Conferência Mundial dos Direitos Humanos de Teerã (1968), e, em seguida, a Conferência de Viena (1993). Ambos os eventos

confirmaram a preocupação da comunidade internacional com os direitos humanos, tendo servido para fortalecer as garantias já estabelecidas na Declaração de 1948; de fato, as duas conferências “fazem parte de um processo prolongado de construção de uma cultura universal de observância dos direitos humanos” (Giovannetti, 2009).

O princípio da dignidade humana foi cada vez mais incorporado ao sistema jurídico dos países, tendo sido adotado principalmente pelas constituições democráticas, e utilizado como referência em várias sentenças em vários locais do mundo. No entanto, é importante ressaltar que, mesmo com a existência de inúmeros documentos legais que garantem e reafirmam os direitos humanos, é necessário refletir sobre sua real eficácia, que, infelizmente, no século XXI, muitas vezes não é respeitada, sendo ignorados direitos fundamentais necessários a uma vivência humana digna (Barroso, 2013).

#### 2.4.3 Convenção sobre os Direitos das PcD

Necessário adentrar à questão do meio ambiente onde o trabalho será desenvolvido, pois caberá à organização a responsabilidade objetiva pelas condições ergonômicas e o local onde será efetivamente exercido, mesmo em se tratando do teletrabalho.

Meio ambiente do trabalho é “o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores”. Essa definição é traçada pela Constituição Federal que direciona as balizas do sistema jurídico, e por ela são definidos os princípios, direitos e deveres que regem uma sociedade. Por ela, se dá a organização e sistematização de preceitos, normas, princípios, preferências e prioridades ajustados pela sua sociedade, sendo, portanto, um pacto social. É das mais abrangentes, pois não se limita a tratar do assunto apenas em relação ao trabalhador classicamente conhecido, como aquele que ostenta uma carteira de trabalho assinada (Oliveira Neto, 2017).

É importante estar alinhado ao contexto assecuratório do meio ambiente equilibrado para todos, como estabelece a Constituição Federal (art. 225, caput), uma vez que a definição geral de meio ambiente abarca todo cidadão, e a de meio ambiente do trabalho, todo trabalhador que desempenha alguma atividade,

remunerada ou não, homem ou mulher, celetista, autônomo ou servidor público de qualquer espécie, porque todos receberam a proteção constitucional de um ambiente de trabalho adequado e seguro, necessário à sadia qualidade de vida.

O meio ambiente do trabalho não se restringe ao local estrito do trabalhador, o espaço físico, os instrumentos, o modo da execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo tomador de serviços e pelos próprios colegas.

Para que haja um meio ambiente de trabalho seguro, adequado e livre de riscos, é necessário que os tomadores de serviços assegurem “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (inc. XXII do art. 7º da CF). Quer dizer, cabe aos tomadores de serviços e às organizações, em primeiro lugar, orientar e informar os trabalhadores sobre os riscos a que estes estão expostos na execução do seu trabalho e proporcionar as medidas individuais e coletivas adequadas para cada situação, de acordo com as normas legais atinentes e orientações das autoridades competentes.

No que concerne à nomenclatura utilizada, há doutrinadores que utilizam direitos humanos, direitos fundamentais do homem, direitos naturais, direitos do homem, direitos e garantias fundamentais, dentre outros, trazendo à baila alguns apontamentos acerca da nomenclatura.

Exemplificando tal situação, Sarlet (2019) afirma que a Constituição Federal de 1988, utiliza diversos termos ao se referir aos direitos fundamentais, quais sejam: a) direitos humanos (art. 4º, inc. II); b) direitos e garantias fundamentais (epígrafe do Título II, e art. 5º, § 1º); c) direitos e liberdades constitucionais (art. 5º, inc. LXXI); e d) direitos e garantias individuais (art. 60, § 4º, inc. IV).

Silva (2021, p. 178) explica que usa a nomenclatura: “direitos fundamentais do homem”, pois se referem a princípios que resumem a concepção do mundo e a ideologia política de cada ordenamento e também porque designam, de forma positivada, as prerrogativas e instituições concretizadas em garantias de uma convivência digna, livre e igualitária.”

Olsen (2008, p. 24), ao falar em direitos fundamentais remete a uma característica essencial que é a positivação jurídico-constitucional. Tal característica propicia maior efetividade, haja vista contar com uma estrutura jurídica capaz de obrigar os destinatários das normas respectivas ao seu devido cumprimento. Assim possibilita uma maior efetividade ao se utilizar a nomenclatura direitos fundamentais em detrimento a direitos humanos. “De modo geral, constata que há preferência pela

expressão “direitos fundamentais” na doutrina, que, nessa quadra, registra a necessidade de diferenciação entre os conceitos de “direitos humanos” e de “direitos fundamentais” (Souza, 2018, p. 19).

Dimoulis e Martins (2022, p.52), bem conceituam o que são os direitos fundamentais: “Direitos fundamentais são direitos público-subjetivos de pessoas (físicas ou jurídicas), contidos em dispositivos constitucionais e, portanto, que encerram caráter normativo supremo dentro do Estado, tendo como finalidade limitar o exercício do poder estatal em face da liberdade individual”.

Dimoulis e Martins (2022, p. 53), utilizam o termo “direitos fundamentais” e justificam seu uso pelo fato de esta nomenclatura, por se encontrar no texto que regulamenta os fundamentos da organização social e política, por abranger um caráter genérico, englobando os direitos individuais e coletivos e por indicar que nem todos os direitos reconhecidos no ordenamento jurídico são tratados no âmbito do direito constitucional, interessando apenas os que gozam de proteção constitucional, garantidos pelas normas constitucionais, retirando-os da disposição do legislador ordinário.

Desta forma, os direitos fundamentais constituem um mínimo de direitos garantidos, podendo o legislador ordinário atribuir outros, mas jamais abolir os tidos como fundamentais.

Vale aclarar que ao se fazer referência a direitos fundamentais há obrigatória remição ao princípio da dignidade da pessoa humana, sendo certo que tais direitos tem origem na Magna Carta de João Sem-Terra, em 1215 e seu auge se dá com o “Bill of Rights”, em 1776 e com a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, em 1789, durante a Revolução Francesa (Souza, 2018).

Para Dallari (2000) revela que são considerados direitos fundamentais porque sem eles a pessoa humana não consegue existir ou não é capaz de se desenvolver e de participar plenamente da vida. Visam a assegurar às pessoas uma existência digna, livre e igual, possibilitando uma plena realização das potencialidades do ser humano, destacando que são direitos positivados no texto constitucional, imanentes à condição de ser humano, sendo, portanto, para todas as pessoas, sem exceção.

Nas palavras de Garcez (2011) um “direito somente será considerado fundamental quando sua inobservância implicar na impossibilidade de exercer o direito à vida, ou seja, aquele direito (fundamental) deve ser essencial para o exercício do mais fundamental dos direitos, o direito à vida”.

Uma vez realizada a breve conceituação, aspecto relevante a ser apresentado no presente ponto da pesquisa diz respeito à amplitude dos direitos fundamentais, pois na medida em que são positivados, reconhecidos e constitucionalmente protegidos, resulta na possibilidade de a pessoa buscar a garantia de tais direitos junto ao Estado na mais ampla acepção da expressão, podendo até ter um caráter supraestatal. Assim, pode exigir prestação positiva a este ente pelo relevante papel que desempenham na manutenção da dignidade da pessoa humana, pois “encerraram direitos de magnitude suprema no ordenamento jurídico de um Estado, constituindo em fundamentos de toda a ordem positiva” (Santos Junior, 2007, p. 94).

Mas como assevera Dallari (2000, p. 69): “O primeiro passo para se chegar à plena proteção dos direitos é informar e conscientizar as pessoas sobre a existência de seus direitos e a necessidade e possibilidade de conhecê-los. Com efeito, quando alguém não sabe que tem um direito ou dispõe apenas de informações vagas e imprecisas sobre eles, é pouco provável que venha a tomar alguma atitude em defesa desse direito ou que vise à sua aplicação prática.”

Constata, portanto, que o direito fundamental é indispensável à vida humana, assim como também as pessoas devem conhecer para poderem dele usufruir. Porém, como relata Silva (2021), o reconhecimento dos direitos fundamentais é recente e irá evoluir muito, principalmente pelo fato de a sociedade não ser estanque, na medida em que se busca a evolução da humanidade.

No que concerne às características dos direitos fundamentais, Silva (2021) afirma que são: historicidade (os direitos fundamentais são produto da construção histórica, variando conforme o tempo e o lugar); inalienabilidade (não podem ser transferidos); imprescritibilidade (não perdem sua eficácia no decorrer do tempo) e irrenunciabilidade (não podem ser renunciados pois pertencem à coletividade e assim são indisponíveis).

A doutrina difere sobre a natureza jurídica dos direitos fundamentais, pois dizem ser natureza subjetiva, subjetiva constitucional ou somente constitucional, ligados aos princípios do Estado de Direito e da dignidade da pessoa humana.

Sua natureza jurídica é a de normas constitucionais positivas, impondo ao Estado, o cumprimento de prestações sociais. Olsen (2008, p. 24) reforça tal posicionamento, afirmando que a característica essencial é a positivação jurídico-constitucional.

Os direitos fundamentais chamados de primeira geração são teorizados pelo seu cunho materialista e individualista, sendo estas características atingidas de um processo cumulativo e qualitativo designando uma nova universalidade com escopos materiais e concretos (Bonavides, 2000, p. 516). Esta geração de direitos fundamentais dominou no século XIX e correspondeu a fase inicial do constitucionalismo ocidental.

Para Bonavides (2000, p. 517), os direitos fundamentais de primeira geração são os direitos de “liberdade, os primeiros a constarem do instrumento normativo constitucional, a saber, os direitos civis e políticos, que em grande parte correspondem, por um prisma histórico, àquela fase inaugural do constitucionalismo do Ocidente.”

Os direitos de primeira geração foram os primeiros a serem conquistados e por isso estão relacionados à vida e à liberdade das pessoas e podem ser identificados como direitos individuais/civis.

Com relação aos direitos fundamentais de segunda geração, são os direitos sociais, culturais e econômicos, bem como direitos coletivos ou de coletividades, introduzidos no constitucionalismo das distintas formas de Estado social, tornando esses direitos tão essenciais quanto os direitos fundamentais de primeira geração, seja por sua eficácia ou pela sua universalidade. Tais direitos dominaram no século XX, assevera Bonavides (2000, p. 518), ante a ideologia e o pensamento antiliberal que predominavam em tal século.

No direito da segunda geração, encontram as “liberdades sociais, do que dão conta os exemplos de liberdade de sindicalização, do direito de greve, bem como dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Neste sentido, os direitos da segunda geração estão ligados diretamente aos direitos prestacionais sociais do Estado perante o indivíduo, tais como: assistência social, educação, saúde, cultura, trabalho. Referem ao exercício de uma liberdade social, passando de liberdade formal abstrata para a liberdade material concreta e se observa que estes direitos fundamentais são marcados por uma nova fase não só pelo fato de estes terem o escopo positivo, mas também pelo fato de requererem uma função prestacional estatal para com o indivíduo (Sarlet, 2019).

Compreende, portanto, que os direitos de segunda geração são considerados positivos na medida em que exigem do Estado uma obrigação de fazer, diferente do

anterior, que era um direito negativo, um “não fazer do Estado”, ou seja: um não desrespeitar a liberdade individual.

De acordo com Maliska (2001, p. 41), em decorrência do Constitucionalismo social, os direitos fundamentais passaram a ser mais relevantes, implicando na existência de outros direitos fundamentais. Estes são considerados direitos de segunda geração, quais sejam: direitos sociais, culturais, econômicos, relacionados às relações de produção, trabalho, educação, cultura e previdência. Na Constituição Federal de 1988, os direitos de segunda geração estão expressos no ordenamento do artigo 6º e seguintes, neste aspecto, o referido artigo reconhece o direito à saúde como um direito social.

Seguindo a evolução dos direitos fundamentais, afirma Bonavides (2000, p. 518), surgem os direitos da terceira geração que correspondem aos direitos atribuídos à fraternidade ou solidariedade, visualizando não o homem individual, mas sim interesses de um grupo ou de um determinado Estado. Portanto, destina ao gênero humano e não apenas para um grupo de indivíduos, haja vista que apresentam titularidade coletiva ou difusa.

Maliska (2001, p. 42) afirma que os direitos de terceira geração são aqueles “concernentes ao desenvolvimento, à paz, ao meio ambiente, à propriedade sobre o patrimônio comum da humanidade e a comunicação.”

Dotados de altíssimo teor de humanismo e universalidade, os direitos da terceira geração tendem a cristalizar neste fim de século enquanto direitos que não se destinam especificamente à proteção dos interesses de um indivíduo, de um grupo, ou de um determinado Estado (Bonavides 2000, p. 517).

No mesmo sentido, Sarlet (2019, p. 54) afirma que os direitos de terceira geração são considerados de solidariedade ou fraternidade tendo em vista a “sua implicação universal ou no mínimo, transindividual, e por exigirem esforços e responsabilidades em escala até mesmo mundial para sua efetivação”.

O autor ainda afirma que os direitos envolvendo a paz, autodeterminação dos povos, desenvolvimento, meio ambiente, qualidade de vida, comunicação, conservação e utilização do patrimônio histórico e cultural, direitos de titularidade difusa ou coletiva, são direitos que passaram a fazer parte da modificação da sociedade. Por este motivo, muitos desses direitos ainda não estão positivados nas Constituições atuais, além de alguns doutrinadores afirmarem que tais direitos já fazem parte da quarta geração (Sarlet, 2019).

Paulo Bonavides (2000, p. 525) é um dos doutrinadores que fala da existência dos direitos fundamentais de quarta geração, que são o direito à democracia, o direito à informação e o direito ao pluralismo, resultado da globalização dos direitos fundamentais.

Maliska (2001, p. 42) assevera que os direitos fundamentais de quarta geração se relacionam à globalização política, sendo esta importante para os países subdesenvolvidos, incentivando a institucionalização de um Estado de Direito. Aqui se verifica uma globalização diferenciada, visto que interessa mais aos países desenvolvidos, principalmente quando é analisado o aspecto econômico.

Sarlet (2019, p. 53) comenta acerca da posição de Paulo Bonavides da seguinte forma: “[...] a proposta do professor Bonavides, comparada com as posições que arrolam os direitos contra a manutenção genética, mudança de sexo, etc., integrando a quarta geração, oferece nítida vantagem de construir, de fato, uma nossa fase no reconhecimento dos direitos fundamentais.”

Neste caso, será analisado o inc. XXVIII do art. 7º da Constituição Federal, que garante aos trabalhadores “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”.

O empregador que agir com culpa ou dolo poderá ter que responder pelo pagamento de indenização de natureza civil.

Caberá ainda analisar a aplicação do art. 927 do Código Civil, que diz que “Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187 do Código Civil), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo” e seu parágrafo único, que estabelece que “haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”

Quer dizer que nas atividades de risco (risco acentuado), a responsabilidade do empregador é objetiva, ou seja, independe de culpa. Sabe-se que atualmente são muitos os trabalhadores em atividade, trabalhando para salvar as vidas das outras pessoas, os quais estão expostos a riscos acentuados nas atividades que desenvolvem.

Seja qual for a atividade desenvolvida pelo trabalhador, devem os tomadores de serviços tomar todas as precauções possíveis e adotar as medidas de prevenção cabíveis para evitar o agravamento da contaminação com o coronavírus. Essa

obrigação patronal não é apenas legal, mas, social e, sobretudo, humanitária, na busca da salvação de vidas humanas. Este é o maior objetivo da prevenção.

A mudança repentina, do trabalho em escritórios para o teletrabalho, ocorreu sem grande consideração pelos requisitos de saúde e segurança, que se aplicariam aos locais de trabalho das entidades empregadoras, com funções e responsabilidades claras para garantir o bem-estar físico e mental do trabalhador. No entanto, as características físicas e ambientais dos postos de trabalho no domicílio e os hábitos de trabalho com estes relacionados são fundamentais para a capacidade de desempenho das tarefas remotamente e de forma eficaz (OIT, 2020).

De acordo com grande parte da legislação de âmbito nacional e os acordos coletivos relativos à segurança no trabalho, a entidade empregadora é responsável pela proteção da segurança e saúde dos trabalhadores, nos locais de trabalho, o que habitualmente se aplica também ao teletrabalho.

As entidades empregadoras têm responsabilidades ao nível da segurança e saúde das pessoas que se encontram em teletrabalho idênticas às de qualquer outro trabalho da organização.

Esta responsabilidade inclui a identificação e gestão de riscos em teletrabalho, eis que a legislação trabalhista brasileira é clara em firmar a responsabilidade objetiva do empregador no tocante ao ambiente seguro para o trabalho.

As entidades empregadoras, os trabalhadores e profissionais de segurança do trabalho devem estar cientes dos riscos associados ao teletrabalho a tempo completo, os quais são acentuados pela pandemia da Covid-19 e pela conseqüente exigência de distanciamento físico: (a) o stress, adição às tecnologias e sobrecarga com tarefas aumentam a fadiga, a irritabilidade e a incapacidade de desligar do trabalho e descansar corretamente; (b) aumento do consumo de álcool e outras drogas recreativas ou que melhoram o desempenho, o que pode aumentar as emoções negativas, reduzir o desempenho e contribuir para o aumento da agressão e da violência; (c) o comportamento sedentário prolongado, trabalhando na mesma posição sem se movimentar, durante longos períodos, aumenta o risco de problemas de saúde, incluindo perturbações musculares, fadiga visual, obesidade, doenças cardíacas, etc.; (d) as características ergonômicas do mobiliário doméstico podem não ser ideais para o teletrabalho por períodos prolongados.

Por conseguinte, as entidades empregadoras devem informar os trabalhadores sobre questões-chave relacionadas com ergonomia, incluindo de formação. Estas

medidas preventivas oferecem a possibilidade de ajustar os seus métodos de trabalho e alterá-los, se necessário. A responsabilidade pela ergonomia certa, a fim de prevenir o aparecimento de moléstias, deve ser partilhada pela entidade empregadora e seus empregados; devido ao isolamento prolongado, existe o risco do desenvolvimento da síndrome de burnout e do sentimento de exclusão, o que requer um esforço adicional da entidade empregadora, profissionais de RH, supervisão direta e colegas para estender o apoio mútuo.

Não se pode ainda, perder de vista que o teletrabalho poderá afetar o relacionamento familiar, especialmente quando a casa dá lugar às atividades profissionais do indivíduo, o que traz significativas questões sociais e culturais, custos praticamente impossíveis de mensurar, os quais envolvem outros atores do cenário familiar.

É culturalmente aceita a alocação do trabalho em casa? Qual é o custo de modificar um estilo de vida para acomodar o teletrabalho? Até que ponto a família compreende essa situação? Existe um custo em disciplinar os demais residentes para deixar de ver o teletrabalhador na sua presença?

Na ausência de um endereço comercial, o trabalho em casa é entendido como menos profissional? O teletrabalhador se sente mais realizado com suas conquistas individuais ao se comparar com o grupo de trabalho? O teletrabalho representa a reinclusão dos valores familiares, da harmonia conjugal e da vida centrada ao redor da comunidade em que se vive? Existem custos emocionais e psicológicos?

Esses assuntos ebulem, pois com essa nova forma de apropriação do trabalho, há implicações ao principal indivíduo – o trabalhador, que terá sua vida profissional, social e familiar afetados e totalmente transformados.

Quando o lar se torna um espaço de trabalho, os membros da família, são de certa forma incorporador em rotinas e procedimentos até então inexistentes, com a finalidade de ajustamento da rotina familiar com o trabalho.

Sobre o tema futuro do trabalho, a transcrição de matéria publicada em data de 11/05/2021, no Jornal Estadão – Caderno Política, de Fabíola Marques (2021), ilustra com propriedade o tema: “A pandemia do coronavírus indubitavelmente impactou o futuro do trabalho em todo o planeta. A necessidade do distanciamento social e os protocolos de saúde impuseram o exercício do trabalho remoto como solução emergencial para a garantia dos empregos, funcionamento da economia e a proteção da saúde dos trabalhadores. Ao longo do último ano, no entanto, o home office

mostrou-se capaz de ser muito mais do que apenas uma opção transitória; sedimentou como uma condição de trabalho que pode ter chegado para ficar. Dezenas de pesquisas ao redor do mundo já demonstraram que tanto empregadores quanto empregados enxergam os contratos híbridos de trabalho (parte do tempo presencial e outra parte remota) como uma provável realidade do pós-pandemia.” (matéria publicada em data de 11/05/2021, no Jornal Estadão – Caderno Política, de escrita de Fabíola Marques)

De acordo com o relatório da Organização Internacional do Trabalho (ILO, 2021), *Working anytime, anywhere: the effects on the world of work*, o teletrabalho, também denominado *home office*, *remote work*, *telework*, trabalho remoto ou trabalho à distância, favorece a redução do tempo de transporte, oferece maior autonomia e flexibilidade em termos de organização do tempo de trabalho, maior produtividade e melhor equilíbrio entre trabalho e vida privada. Ainda de acordo com o documento, o teletrabalho traduz a ideia de organização do trabalho flexível e sem fronteiras (RAY, 2018).

Se antes o *home office* figurava como uma romântica e sonhada tendência de futuro, limitado a algumas esferas econômicas (como empresas bem-sucedidas de tecnologia); nos tempos atuais, pandêmicos, o trabalho à distância apresentou como uma realidade possível em diversos setores; viabilizando novos e prováveis caminhos nas relações de trabalho no pós-pandemia.

Não se pode descurar do fato de que o teletrabalho apresenta muitas vantagens. Para a empresa, menos custos (energia, café, água, mobiliário, telefone, aluguel, condomínio dentre outros), e, para os empregados, menos tempo gasto com mobilidade e mais autonomia e melhor qualidade de vida.

Se é verdade que o trabalho híbrido se apresenta como um modelo provável pós-pandêmico, também é fato que a utilização do teletrabalho pode causar sérios problemas advindos de suas características intrínsecas, sobrepostas e sobrecarregadas pela crise econômica brasileira e pelo índice galopante e crescente do desemprego.

Há o risco da perda de expressivas conquistas trabalhistas, já que no teletrabalho, a legislação retira do empregado o direito ao recebimento da jornada extraordinária, provocando a existência de trabalho sobre jornada sem a devida compensação. Da mesma forma, é possível que o empregado seja “obrigado” a adquirir equipamentos para a execução das atividades como headset, aparelho de

celular, monitor, desktop, Pacote Office, além dos custos com a internet e mobiliário, já que a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas, serão estipuladas por acordo realizado entre as partes.

Assim, é bem possível que a empresa exija que o empregado tenha condições e a infraestrutura necessária para ser contratado. Outra questão importante diz respeito ao trabalho das mulheres que continuam responsáveis pelas tarefas domésticas e pelos cuidados com as crianças, velhos e doentes. Neste caso, trabalho remoto, normalmente é realizado no mesmo ambiente em que são desenvolvidas as atividades domésticas. Tal fato, pode gerar ainda mais estresse às mulheres trabalhadoras.

Apesar das preocupações apontadas, acredita que o trabalho híbrido pode ser uma etapa importante rumo à modernidade nas relações de trabalho. No entanto se faz necessária a previsão regulamentadora que discipline a forma e as condições desse tipo de trabalho.

Outros aspectos a serem observados passam por um eventual tratamento diferenciado entre trabalhador presencial e trabalhador remoto; exigência contínua por produtividade, falta de direito à desconexão, dificuldade de prevenção e eliminação dos riscos físicos e psicossociais; trabalho contínuo e direito à desconexão (Lafargue, 2013); equilíbrio entre a vida profissional e vida familiar, dentre outros (Probst, 2018).

O trabalho híbrido pode ser um passo importante rumo à modernidade das relações trabalhistas, mas precisa ser regulamentado em detalhes para não trazer ainda mais insegurança jurídica à sociedade brasileira.

#### 2.4.4 Contexto aplicação do teletrabalho na Agenda 2023

A escassez de acesso à informação produz agentes inabilitados para acesso à informação. A inclusão digital é um meio de exercício da cidadania, diretamente atrelada à dignidade da pessoa humana, há previsão legal para a que a inclusão digital nos termos Lei 12.965/2014 (Marco Civil da Internet) e a Lei 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados).

A Agenda 2030, da Organização das Nações Unidas (ONU) contempla o ODS9, que em seu item 9.c., aspira: “Aumentar significativamente o acesso às

tecnologias de informação e comunicação e se empenhar para oferecer acesso universal e a preços acessíveis à internet nos países menos desenvolvidos, até 2020.” (ONU BRASIL, 2015).

O teletrabalho é entregue por meio das tecnologias da comunicação e informação, normalmente fazendo uso da *internet*.

De início já se percebe que a própria tecnologia envolvida na prestação do trabalho descentralizados e encontra em conformidade com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (Oliveira Neto, 2022)

Em linha semelhante, e de maneira ainda mais atrelada à telemática, ao tratar da igualdade de gênero, a Agenda 2030, por meio do ODS5. B. pretende “Aumentar o uso de Tecnologias de base, em particular em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres.” (ONU BRASIL, 2015).

Necessário particularizar que o teletrabalho como atuar como ferramenta eficaz para o combate da discriminação do trabalho das mulheres grávidas, que são demitidas após a licença maternidade, ficando impossibilitada de manter no mercado de trabalho.

O teletrabalho permite a ampliação do convívio da mãe com o recém-nascido (inclusive adotado), e até mesmo possibilita que a criança seja amamentada por mais tempo.

Na sociedade contemporânea, as tarefas domésticas e de cuidados com os filhos deveria ter a efetiva participação do gênero masculino, que também possui a condição de prestar o trabalho à distância sem a necessidade de deslocamento à sede da empresa, contribuindo com a unidade familiar (Oliveira Neto, 2022).

Oliveira Neto (2022) verbera que é necessário ajustar o curso da história com o intuito de adotar medidas que possam contribuir no alcance da igualdade real, justificando a inserção de programas empresariais, governamentais e via negociação coletiva estimulando o teletrabalho pós-licença-maternidade e pós-licença-paternidade.

No que tange à inclusão do portador de deficiência, é fato que ainda inexistente infraestrutura adequada nas edificações, o que se soma às dificuldades no deslocamento (Oliveira Neto, 2022)

E tal situação não é local (Oliveira Neto, 2021), mas presente em nível internacional, consoante bem demonstrou a conferência climática COP 26, evento do

qual a ministra de energia de Israel, Karine Elharrar<sup>3</sup>, não pôde participar por falta de acessibilidade (Oliveira Neto, 2022).

Considerada a desnecessidade de deslocamento do regime de teletrabalho, percebe-se a relação com o ODS 10, que trata da Redução das Desigualdades, em especial item 10.2: “Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra.” (ONU BRASIL, 2015).

Essa mesma leitura vale para a manutenção e/ou obtenção de emprego para o responsável por cuidar de pessoa enferma, debilitada ou de idade avançada, haja vista que o trabalho poderá ser realizado à distância, mantendo-se os cuidados com a pessoa que necessita de cuidados específicos. O mesmo viés deve ser adotado para a pessoa com deficiência que poderá prestar o trabalho à distância, por meio da comunicação e informação. Há maior inclusão em todas as situações acima indicadas, quer para a mulher / pais, após o nascimento do filho, quer para as pessoas com necessidades especiais.

Não resta dúvida que o teletrabalho permite a maior concretude dos direitos fundamentais ao ampliar a possibilidade da prestação dos serviços observando as particularidades de cada empregado, com liberdade de horário, acesso às condições dignas, não esquecendo que o tempo destinado à locomoção casa / trabalho e vice-versa, é revertido em prol do convívio familiar. As vantagens do teletrabalho para as organizações são inúmeras: retenção de talentos, aumento da produtividade e criatividade, menos desgaste para os trabalhadores, maior convívio familiar, mais índice de felicidade, redução do absenteísmo, inexistência de acidentes de trajeto, economia da empresa gastos na estrutura física, redução de salas, mobiliário e serviços de apoio (Oliveira Neto, 2022).

No comércio, que sobrevive em função das vendas e da movimentação de empregados que trabalham nas grandes organizações ressentiu muito com a adoção do regime de trabalho. A exemplo: na rua Carlos de Carvalho, centro de Curitiba, há num prédio o funcionamento do Tribunal Regional do Trabalho da Nona Região, que abriga 800 servidores que fazer girar o comércio da região, como restaurantes, bares, lojas de roupas, os mais variados tipos de comércio. No período mais crítico da

---

<sup>3</sup> CNN BRASIL – Ministra Israelense que não participa da COP26 por falta de acessibilidade, 2021, disponível <<https://www.cnnbrasil.com.br/internacional/ministra-israelense-nao-participa-da-cop26-por-falta-de-acessibilidade/>>, acesso em 10/11/2023.

pandemia, foram obrigados a fechar as portas dos estabelecimentos físicos, trazendo uma série de prejuízos à economia do local.

Num contraponto, também restaram fortalecidos os comércios dos bairros e da Região Metropolitana de Curitiba, pois com as pessoas em casa, passaram a consumir produtos de locais próximos à suas residências.

Não sendo necessário o deslocamento ao trabalho, por evidente há redução do número de pessoas transitando nas vias públicas, o que por consequência amplia a possibilidade de melhora da segurança pública. Houve a redução aos riscos da violência urbana, que bem se relaciona com o previsto pela Agenda 2030 no ODS 16, que trata da Paz, Justiça e Instituições Eficazes, almejando em seu item 16.1, “Reduzir significativamente todas as formas de violência e as taxas de mortalidade relacionada em todos os lugares” (Oliveira Neto, 2022).

A sociedade ganhou de forma significativa com a contribuição do teletrabalho com o ODS 11, que trata de Cidade e Comunidades Sustentáveis, com destaque para o item 11.6, que almeja: “Até 2030, reduzir o impacto ambiental negativo per capita das cidades, inclusive prestando especial atenção à qualidade do ar, gestão de resíduos municipais e outros.” (ONU BRASIL, 2015).

O ODS 12, que trata de Consumo e Produção Responsáveis, pretende, em seu item 12.2: “até 2030, alcançar a gestão sustentável e o uso eficiente dos recursos naturais”. (ONU BRASIL, 2015), também foi mais bem explorado com a implantação do teletrabalho.

Os ODS em questão possuem correspondência com o teletrabalho, na medida em que o desenvolvimento das atividades à distância, sem o deslocamento à sede, permite a redução de poluentes, além da diminuição de consumo de fontes de energia não renovável, não só relativa aos veículos que deixarão de transitar, mas também os que não ficarão parados em longos congestionamentos, reduzindo assim o impacto ambiental negativo, prestando especial atenção à qualidade do ar.

O incentivo ao regime de teletrabalho se atrela diretamente ao Consumo e Desenvolvimento Sustentável, previsto pela Agenda 2030, em especial, no ODS 12, item 12.8, “até 2030, garantir que as pessoas, em todos os lugares, tenham informação relevante e conscientização para o desenvolvimento sustentável e estilos de vida em harmonia com a natureza.” (ONU BRASIL, 2015).

Assim o teletrabalho tratou de ferramenta útil não só na inserção do trabalhador PcD, trouxe o empoderamento de todos os trabalhadores, na medida que houve

aglutinamento do núcleo familiar, aumento da produtividade, menos custo, maior segurança, menos poluição, retenção de talentos ao passo que a contratação de trabalhadores transcende as barreiras geográficas (Oliveira Neto, 2022).

#### 2.4.5 Teletrabalho regulamentado para PcD na legislação trabalhista

Anteriormente à publicação da Lei nº. 12.551/2011, o teletrabalho no direito brasileiro era conduzido, por analogia, pelo caput do artigo 6º. Da Consolidação das Leis do Trabalho, no qual não havia distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o trabalho feito no domicílio, desde que a relação de emprego estivesse caracterizada. O mesmo dispositivo legal previa no artigo 83 que o empregador deveria pagar salário-mínimo ao trabalhador em domicílio.

Como se pode averiguar, o trabalho a distância não era mencionado na CLT, tendo em vista que apenas se fazia alusão ao trabalho executado no domicílio do empregado. Essa omissão era palco de algumas discussões no tocante às diferenciações existentes entre ambos, pois o trabalho realizado no domicílio do empregado tinha como característica a execução de trabalhos manuais e no teletrabalho a execução de tarefas complexas e com o uso dos meios telemáticos.

Com o advento da Lei nº. 12.551/2011 (publicada em 15 de dezembro de 2011), a redação do artigo 6º. Da CLT foi alterada, inclusive com a inserção do parágrafo único que passou a prognosticar essa modalidade de trabalho.

Com a inclusão desse parágrafo, foram igualados os efeitos jurídicos da dependência pelos meios telemáticos e informatizados com aqueles executados no domicílio do empregado ou realizados na modalidade tradicional por meios subjetivos e diretos no estabelecimento do empregador.

A Lei nº. 12.551/2011 somente reconheceu a modalidade de teletrabalho e o uso dos meios informatizados na relação de trabalho. Frise-se que em nenhum momento regulamentou o teletrabalho ou retratou outras questões como a jornada de trabalho e horas extras.

Uma regulamentação mais abrangente foi elaborada apenas em 2017, com a reforma trabalhista. O texto reformador, que insere o Capítulo II-A na Consolidação das Leis do Trabalho, que regulou o teletrabalho por meio das disposições contidas no Artigo 75-A e seguintes.

No conceito legal ali fixado, o teletrabalho é a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

O parágrafo único do Artigo 75-B ainda aduz que o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

No que se refere às formalidades contratuais, a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. Já no que se refere às alterações contratuais, especificam-se nos parágrafos 1º. E 2º. Do Artigo 75-C que:

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho, desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Do mesmo modo, segue o texto legal determinando que as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como, ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito.

No que se refere aos demais temas correlatos a essa modalidade contratual, o legislador cuidou de estabelecer que as utilidades (equipamentos tecnológicos) fornecidas para a realização do teletrabalho não integram a remuneração do empregado, assim como caberá ao empregador a instrução dos empregados quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Do mesmo modo, o empregado deverá assinar termo de responsabilidade como compromisso de seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Assim, o teletrabalho é mais do que uma modalidade de trabalho em domicílio. Trata-se de um conceito de organização laboral, por meio da qual o prestador dos

serviços encontra fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente presente, por meios telemáticos, na construção dos objetivos contratuais do empreendimento.

### 3 METODOLOGIA

Para este capítulo, são apresentados os procedimentos metodológicos da pesquisa: natureza, forma de coleta e a análise e validação de dados. É detalhado o planejamento metodológico dando ênfase ao uso de estratégia bibliométrica na coleta de dados.

#### 3.1 NATUREZA DA PESQUISA

Com base nos objetivos propostos, trata de pesquisa qualitativa de cunho descritivo. Como método trata de estudo bibliométrico, cuja estratégia de coleta de dados ocorreu de fontes selecionadas, termos de identificação, estratégia de busca.

A pesquisa bibliométrica, é o levantamento e análise crítica dos documentos publicados sobre o tema a ser pesquisado, com o intuito de atualizar, desenvolver conhecimento e contribuir com a realização da pesquisa.

No caso da presente dissertação, buscou identificar nos artigos selecionados, mecanismos e boas práticas de governança que permitam pontuar o teletrabalho como uma das ferramentas capazes de promover a inclusão social do PcD, com a finalidade de sumarizar o tema.

No primeiro momento foi elaborado o protocolo de pesquisa, identificando os materiais mais relevantes no campo estudado, avaliando a qualidade, sintetizando os dados coletados, e, finalmente verificando a integração dos resultados obtidos. A pesquisa bibliométrica é elaborada tendo em vista o material já publicado, como livros, periódicos, internet, dentre outros. Essa modalidade de pesquisa é adotada, praticamente, em qualquer tipo de trabalho acadêmico-científico, uma vez que possibilita ao pesquisador ter acesso ao conhecimento já produzido sobre determinado assunto.

A pesquisa bibliográfica compreendeu as seguintes fases: i) formulação do tema; ii) elaboração do plano de trabalho; iii) identificação das fontes; iv) localização das fontes e obtenção do material; v) leitura do material; vi) confecção das fichas de leitura; vii) construção da lógica do trabalho e viii) redação do texto.

A pesquisa bibliométrica abrange toda a bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, artigos científicos impressos ou eletrônicos,

material cartográfico e até meio de comunicação oral, tais como programas de rádio, gravações, audiovisuais, filmes e programas de televisão. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto, inclusive conferências seguidas de debates que tenham sido transcritas de alguma forma. Assim, a pesquisa bibliométrica não é mera repetição do que já foi dito ou escrito sobre o assunto escolhido nessa dissertação, visto que propicia o exame do tema sob o novo enfoque ou abordagem chegando a conclusões inovadora (Marconi, Lakatos, 2019).

O processo bibliográfico constitui no instrumento de formação da base de dados de pesquisa, detalhada a seguir.

### 3.2 BASE DE DADOS

Uma leitura inicial sobre as ferramentas de inclusão dos PcDd's no mercado de trabalho evidenciou que este tema está relacionado à gestão, aplicação de boas práticas de governança, planejamento e principalmente, cumprimento da lei. O foco do conflito da contratação dessa mão de obra diferenciada apresenta imbricado ao processo de sustentabilidade das organizações.

Como base na descoberta inicial, a opção foi pela pesquisa bibliométrica utilizando as palavras-chave relacionadas à literatura para identificar mecanismos de governança que possam facilitar para alavancar a contratação de PcD.

Para identificar pesquisas relevantes que pudessem contribuir para o alcance dos objetivos propostos, seguiu-se etapas para a coleta de dados que incluiu os estágios de: planejamento de coleta, condução dos trabalhos de pesquisa, análise de dados e relato de uma revisão da literatura no formato apresentação dos resultados.

No planejamento dessa pesquisa, foram organizados em três etapas:

As etapas utilizadas:

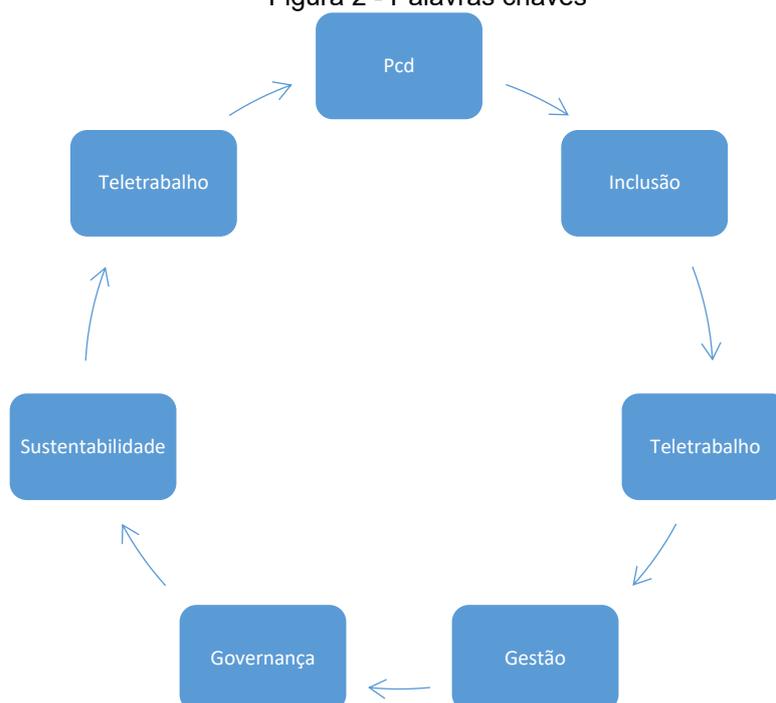
Figura 1 – Planejamento da pesquisa

Fases	Descrição	Etapas
1 Planejamento e preparação	Consiste na clareza sobre a finalidade e os requisitos do levantamento bibliográfico; e	1 Definição do objetivo da pesquisa bibliográfica
		2 Elaboração de um plano de trabalho
	na preparação para o processo de levantamento bibliográfico	3 Identificação de fontes de ICT adequadas
		4 Seleção de termos para a busca
		5 Elaboração e testes da estratégia de busca
2 Levantamento bibliográfico	Consiste na identificação e obtenção da lista de documentos publicados sobre o assunto	6 Busca nas fontes de ICT
		7 Análise e filtro dos resultados da busca
		8 Criação de alertas de atualização
		9 Registro dos documentos recuperados
		10 Organização dos resultados
3 Análise e uso da bibliografia	Consiste na seleção e uso da bibliografia identificada	11 Análise e seleção dos documentos
		12 Acesso aos documentos selecionados
		13 Leitura e fichamento
		14 Redação
		15 Lista da bibliografia nas referências

Fonte: Rodrigues e Neubert (2023).

- a) Seleção de palavras chaves (Figura 2) para a pesquisa: governança corporativa, sustentabilidade, gestão, inclusão social, PcD, teletrabalho, ferramenta. Para uma melhor visualização da pesquisa houve a elaboração de um cronograma indicando a relevância das categorias de análise (palavras-chave), sem, contudo, sugerir que há uma hierarquia em sua importância, mas sim, para sinalizar o encadeamento lógico como fim único de trazer contribuições ao problema e aos objetivos da pesquisa, editado pela própria autora:

Figura 2 - Palavras chaves



Fonte: a autora.

- b) Formação do banco de dados inicial. O banco de dados foi organizado em uma planilha Excel com os seguintes itens de controle: ano, autores, resumo, palavras-chave, periódicos, link de acesso do material identificado e selecionado;
- c) Refinamento da amostra por meio de associação das palavras chaves selecionadas dos textos com o conteúdo mais relevante que trouxesse respostas ao problema de pesquisa e contribuíssem para o alcance dos objetivos;
- d) Exploração do material e seu conteúdo;
- e) Análise / interpretação dos resultados.

A coleta de dados foi realizada no portal da Capes (CAPES Periódicos) e no Google Scholar.

Inicialmente os artigos foram selecionados e passaram por critérios de afinamento em decorrência das características de seu conteúdo; como sendo teletrabalho, inclusão social, pessoa com deficiência, PcD, governança, sustentabilidade, legislação.

As buscas foram realizadas em 2023 e incluíram artigos disponíveis entre os anos de 2005 e 2023 e que continham, um conjunto dos seguintes termos em português: (i) inclusão social, (ii) pessoa com deficiência; (iii) teletrabalho; (iv) governança e (v) gestão.

A escolha por grupos de palavras se deu em virtude de uma pesquisa piloto em 2022, ter revelado um número reduzido de trabalhos que tratam do tema, teletrabalho como ferramenta de inclusão de pessoas com necessidades especiais, bem porque o tema é novo na legislação interna do Brasil. Assim, optou-se por ampliar a coleta de dados incluindo três grupos de busca, ampliando a disponibilidade de trabalhos públicos, a exemplo de meio ambiente do trabalho, normatização, dentre outros termos.

Para ampliar a qualidade do resultado da pesquisa, limitou-se a busca pelo título, resumo e palavras-chave dos artigos. Buscando focar mais ainda no tema, aplicou um processo de triagem de qualidade artigo por artigo para determinar o ajuste dos trabalhos identificados na coleta. Após o descarte das duplicatas, ou texto sem aderência, houve a seleção de 87 artigos e 2 dissertações e legislação aplicável ao caso, alinhados aos objetivos do presente trabalho, considerados os mais relevantes. As publicações em português e em inglês (traduzidas) foram as consideradas.

Tabela 1 – Cronologia e quantidade de material analisado

1977	1 artigo
1992	1 artigo
1987	4 artigos
1998	2 artigos
1999	1 artigo
2000	4 artigos
2001	1 artigo
2002	1 artigo
2003	3 artigos
2004	3 artigos
2005	3 artigos
2006	1 artigo
2007	3 artigos
2008	5 artigos
2010	1 artigo
2011	4 artigos

2012	5 artigos
2013	1 dissertação 3 artigos
2014	1 dissertação
2015	5 artigos
2016	2 artigos
2017	6 artigos
2018	5 artigos
2019	5 artigos
2020	5 artigos
2021	3 artigos
2022	9 artigos
2023	3 artigos
1998 a 2023	Legislações variadas

Fonte: Autora.

Para armazenamento do material coletado, elaborou-se uma planilha em Excel conforme o conjunto de palavras pesquisadas onde foi identificado em casa um dos trabalhos, o ano de publicação, nome dos autores, título do trabalho, resumo, nome do periódico, links de acesso, área de conhecimento em que se aplica e número de citações dos trabalhos.

A planilha, além de permitir melhor visualização da coleta, permite acesso rápido e ordenado dos artigos. Da mesma forma foi mantida uma base de dados atualizada onde é possível a qualquer momento introduzir novos trabalhos e fazer uma filtragem de acordo com a necessidade da pesquisa.

Com o preenchimento da base de dados foi possível conduzir uma triagem manual extensa, acessando os artigos para uma leitura cuidadosa e flutuante dos resumos de todos os artigos, determinando a relevância da revisão.

Houve a consideração de artigos que tratassem explicitamente os temas: inclusão, PcD, teletrabalho, sustentabilidade, ODS e governança. Os artigos irrelevantes tratavam de temas relativos ao direito do trabalhador à desconexão, meio ambiente de trabalho, contrato de trabalho.

Ainda, houve a realização de leitura flutuante de mais de 40 artigos e teses. No decorrer dessa dissertação, houve exclusão de 12 artigos dissociados com o objetivo da pesquisa.

Finalmente, a análise, após confrontação de resultados obtidos por meio de coletas, foi determinante a apresentação de resultados.

### 3.3 ANÁLISE E VALIDAÇÃO DOS DADOS

A técnica de análise de conteúdo (Bardin, 1977) foi utilizada para que se pudesse efetuar análise do material com a respectiva classificação em temas ou categorias que auxiliaram na compreensão do que está por trás dos discursos (Silva, Fossá, 2015).

Para isso foram organizadas três etapas a saber: análise inicial, exploração do material e do conteúdo e, finalmente o tratamento nos resultados, inferência e interpretação.

Na primeira fase, considerada como pré-análise do conteúdo na qual foi utilizada das ideias iniciais, com leitura, escolha e organização do material para interpretação das informações, observando o seguinte regramento: exaustividade, representatividade, homogeneidade e pertinência. Isso indica que nessa fase a leitura flutuante dos textos foi efetuada buscando identificar e selecionar os elementos que pudessem subsidiar a apresentação e definição dos resultados.

Após a análise inicial, ocorreu a exploração do material, na segunda fase, composta por recortes dos textos para compor a construção das codificações, considerando os recortes dos textos em unidades de registros, a definição de regras de contagem e a classificação e agregação das informações em categorias simbólicas ou temáticas, conforme apontador por Bardin (1997).

Finalmente, na terceira e última fase houve a realização do tratamento dos resultados obtidos em recortes realizados na etapa anterior.

As categorias de análise para cruzamento das informações foram: pessoa com deficiência, inclusão, mercado de trabalho, teletrabalho.

Em síntese, representa as etapas de análise e validação do material coletado para a elaboração do artigo científico. Após a aprovação em banca de defesa e correções finais da presente dissertação, o artigo científico será extraído e submetido à publicação.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados foram obtidos mediante a análise dos artigos selecionados por meio da pesquisa bibliométrica. A construção do capítulo de resultados se deu em virtude dos objetivos específicos e versam sobre a estratégia que podem contribuir no processo de inclusão dos trabalhadores PcD através do teletrabalho.

### 4.1 ESTRATÉGIAS DE GESTÃO E PRÁTICAS DE GOVERNANÇA CORPORATIVA QUE POSSAM CONTRIBUIR PARA O PROCESSO DE ADAPTAÇÃO DA PCD NA ORGANIZAÇÃO, FAVORECENDO SUA INCLUSÃO

Da análise dos trabalhos selecionados foi observado que ainda há dificuldades pelas organizações no tocante à contratação de PcD, dificuldades no cumprimento das metas legais para o preenchimento de cotas com essa mão de obra particular, o desconhecimento das ferramentas inovadoras e a resistência das empresas quanto à compreensão de que o custo da contratação e da disponibilização de aparato tecnológico é o meio mais eficaz frente às pesas multas impostas pelo judiciário para o não atendimento da lei.

A lei apresentou efeitos positivos no que diz respeito à contratação de PcD, mas ainda está longe de apresentar um número ideal.

As empresas maiores trazem muita visibilidade para essa lei, e acabam incentivando outras empresas a procederem à contratação das PcD. A Natura, Magazine Luísa, o Grupo Pão de Açúcar, e as redes Drogasil são exemplos de grandes empresas que incentivam e promovem a inclusão social<sup>4</sup>.

As empresas inclusivas são aquelas que permitem uma estadia saudável e produtiva da PcD dentro da empresa. Isso quer dizer que ela fornece todos os meios necessários à adaptação e desenvolvimento dessa pessoa. Além disso, ela garante as acessibilidades, e se preocupa em treinar os funcionários de modo geral para receberem as PcD.

A pandemia do Covid-19 fez com que as empresas precisassem treinar e adaptar seus funcionários ao novo normal, e isso com certeza precisa ser fornecido de forma inclusiva também aos PcD.

---

<sup>4</sup> Ver em: (fonte: <https://iigual.com.br/blog/contratacao-de-pcd-4/>)

Isso significa dizer que a pandemia obrigou o home office, e que muitas pessoas com deficiência não estavam acostumadas com essa realidade, afinal, a preocupação com a acessibilidade digital ainda é muito inferior ao que seria ideal.

Dessa forma, a reforma regulamenta teletrabalho evidenciando a necessidade de acessibilidade digital para as PcD.

Ser uma empresa inclusiva vai além de atuar em conformidade com a lei.

A organização promove eventos que tratem da importância da inclusão social, bem como mapeia a empresa e prepara todos de forma indistinta para receber a PcD.

Os gestores que se preocupam em fornecer uma experiência além dos parâmetros legais, colhem os bons frutos dessa contratação com o desenvolvimento da sua marca ou negócio.

A sociedade prestigia as empresas que trabalham a inclusão social, e essas empresas conseguem, por consequência, atingir um número maior de pessoas devido à sua representatividade<sup>5</sup>.

Contudo, não se pode deixar de atentar que ainda há muito a se avançar quanto à inclusão de pessoas com deficiência no trabalho de modo que a extinção de barreiras não esteja somente pautada na organização, na legislação, na educação, mas essencialmente no campo da ideologia, da política e da sociedade. Como bem definido pelo modelo social da deficiência, a causalidade das desvantagens vivenciadas pelas pessoas com deficiência se encontra na estrutura social que está pouco preparada em prever e se adaptar à diversidade. A inclusão social não é um conjunto de ação, mas uma prática, um propósito da sociedade, de consciência coletiva, de respeito às diferenças que fazem a real inclusão existir (Rodrigues e Pereira, 2021).

Em relação às vantagens do teletrabalho como instrumento de inclusão ao trabalhador PcD, considerando o material pesquisado (Tabela 1), indica os seguintes trabalhos considerando os objetivos e resultados da pesquisa associada ao tema abordado.

---

<sup>5</sup> Ver em: <http://linkedin.com/in/andrea-schwarz>

Tabela 1 - Títulos analisados

ANO	AUTOR	OBJETIVO / RESULTADO
2018	BARBA FILHO, R. D. Reforma trabalhista & direito material do trabalho.	<p>A obra analisa as alterações processuais introduzidas pela Lei 13.467/2017, aborda também questões pertinentes ao direito intertemporal e sua aplicação no direito processual, institutos bifrontes, como a prescrição, além da arbitragem como forma extrajudicial de composição de conflitos.</p> <p>Elenca e analisa os impactos da reforma trabalhista sobre o direito material do trabalho, sob os aspectos do direito individual e coletivo.</p> <p>O estudo teve como objetivo a verificação dos impactos da reforma trabalhista sobre as empresas, pontuando situações favoráveis aos empregadores e empregados, questionando o enfoque do acordado x legislação, pois com a reforma atribuiu-se que a composição entre as partes envolvidas sobrepõe às disposições legais, atribuindo maior flexibilidade para a relação trabalho x capital.</p>
2019	AMORIM, Wilson Aparecido Costa, Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo, <a href="https://doi.org/10.23925/recape.v13i3.63312%20">https://doi.org/10.23925/recape.v13i3.63312%20</a>	<p>Esse estudo aborda a gestão de recursos humanos (GRH) frente a reforma trabalhista de novembro de 2017 que produziu profundas alterações nas relações de trabalho ao introduzir mais flexibilidade à contratação do trabalho.</p> <p>Tais mudanças, aliadas a velocidade com que a tecnologia está adentrando o campo da produção e da prestação de serviços renovam os desafios da GRH e a forma como as relações de trabalho podem e devem ser tratados no Brasil.</p> <p>O objetivo do ensaio foi apresentar uma análise da evolução do estudo da Gestão de Recursos Humanos no Brasil com foco no tratamento dado às Relações de Trabalho e de seus principais autores.</p> <p>Para tanto, o ensaio é composto desta introdução e mais os seguintes tópicos: um pano de fundo das relações de trabalho.</p> <p>Esse estudo faz angulação entre os impactos promovidos pela alteração na legislação trabalhista, principalmente evidenciando o controle das relações de trabalho pela repressão legislativa.</p> <p>Desse material houve a constatação que houve um distanciamento entre a gestão de recursos humanos com as relações de trabalho decorrente da alteração do quadro da economia após 2016 indicando a subutilização da mão de obra e, com a reforma de 2017 teve o cunho progressivo com a chegada da tecnologia nos processos produtivos, demandando de maior flexibilidade na contratação do trabalho.</p> <p>Concluiu ainda, que novas formas ou modalidades de relações de trabalho e emprego exigirão tratamento gerencial da parte das organizações com maior propriedade.</p>
2017	BETIATTO, Ricardo. Teletrabalho: a reforma trabalhista em contraponto com as perspectivas europeia e	<p>O artigo faz abordagem sobre o conceito de teletrabalho e a implantação ao dessa modalidade de prestação dos serviços após a reforma trabalhista de 2017.</p> <p>A abordagem do autor, de forma crítica, indica que o legislador “esqueceu” o fundamento essencial que a</p>

	<p>italiana. Revista Eletrônica do TRT-PR, 2017.</p>	<p>prestação de serviços através do teletrabalho deve buscar o equilíbrio entre a vida social e familiar. Verbera a preocupação em relação à jornada de trabalho, com o direito à desconexão, o perigo da transferência do risco empresarial para o trabalhador, o comprometimento da saúde do trabalhador em regime de teletrabalho. Indica soluções para o problema, utilizando do direito francês, onde tem legislação específica para tratar do direito de desconexão do teletrabalhador. Conclui que haverá benefícios ao trabalhador, indicando ser alternativa viável para a implantação de novos postos de serviços.</p>
2021	<p>RODRIGUES, P. S.; PEREIRA, E. L. A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura. Physis: Revista de Saúde Coletiva, v. 31, 2021, <a href="https://www.scielo.br/j/physis/a/CtnGmHHjf9Z5zpCpqdWJVky/?format=pdf">https://www.scielo.br/j/physis/a/CtnGmHHjf9Z5zpCpqdWJVky/?format=pdf</a></p>	<p>O estudo propõe a observação quanto aos mecanismos de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho foi possível mediante legislações de reserva de vagas, embora ainda seja insuficiente oferecer emprego sem disponibilizar condições de acessibilidade. Tem como objetivo compreender como os periódicos brasileiros da Saúde Coletiva de Qualis CAPES acima de B2 estão abordando a percepção das pessoas com deficiência e a influência da Lei de Cotas sobre a inclusão no trabalho. Trata de um estudo bibliográfico, do tipo revisão de literatura. Percebe-se que a intersecção entre os estudos sobre deficiência e os estudos sobre o trabalho adentra a saúde coletiva como um tema emergente. Da leitura e análise dos artigos, foram criadas quatro categorias: deficiência como desvantagem e restrição de participação; cotas para pessoas com deficiência; percepção da pessoa com deficiência sobre o trabalho e medidas de inclusão social no trabalho. Ainda há muito a se avançar de modo que a extinção de barreiras não esteja somente pautada na organização, na legislação, na educação, mas essencialmente no campo da ideologia, da política e da sociedade. Aborda a temática de que muitas pessoas com deficiência vivenciam a tensão entre escolher o recebimento do Benefício de Prestação Continuada (BPC) e as possíveis vantagens de ingressar no mercado de trabalho. Elenca sobre a necessidade de desenvolvimento de políticas públicas para as pessoas com deficiência para o alcance da transformação social. Elenca que os maiores impeditivos do ingresso de pessoas com deficiência no mercado de trabalho são: a discriminação e descrença quanto a suas potencialidades, o despreparo das organizações para receber a pessoa com deficiência em razão da falta de acessibilidade, a baixa escolaridade e a insuficiente qualificação profissional das pessoas com deficiência. Conclui o estudo que A pesquisa mostrou alguns limites: amostra pequena devido à limitação de rastreamento de periódicos brasileiros da Saúde Coletiva do triênio 2013-2016 e de Qualis acima de B2; ratificou, entretanto, que é baixo o número de publicações sobre a percepção da pessoa com deficiência sobre o trabalho. Portanto, mais estudos sobre o tema são necessários, não apenas no que diz respeito ao mundo do trabalho, mas ao que se refere a políticas sociais inclusivas.</p>

		Este estudo pode contribuir, assim, para futuras pesquisas na área da Saúde Coletiva com o intuito de ampliar o campo temático.
2022	<p>DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O direito geral de personalidade e o conceito. Brasil. Tribunal Superior do Trabalho (TST). 2022. <a href="https://hdl.handle.net/20.500.12178/96327">https://hdl.handle.net/20.500.12178/96327</a></p>	<p>O estudo versa sobre casos mais correntes de dano moral coletivo sobre dispensas discriminatórias, exploração de trabalho infantil, exploração de trabalho de pessoas com necessidades especiais, submissão de trabalho à condição análoga à de escravo, danos ao meio ambiente do trabalho, máxime aqueles que afetam a saúde do trabalhador e as execráveis práticas generalizadas de assédio moral organizacional ou abuso de poder nas ordens de serviço emanadas pelo empregador.</p> <p>Discorre ainda que a Constituição Federal de 1988 inaugurou um novo e importante paradigma, o solidarismo, capaz de reconhecer o outro, assegurando dignidade a toda pessoa humana. Nessa esteira, a coletivização dos interesses passou a ser tutelada de forma inovadora, seja através das associações e sindicatos, na representação de seus associados, seja através do alargamento da função do Ministério Público, máxime a de promover a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis do cidadão.</p>
2023	<p>PERUQUE, Thiago Ceribelli, Desafios para a Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho frente aos Direitos Fundamentais, 2023, Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente <a href="http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/Direito/article/view/9589/67651455">http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/Direito/article/view/9589/67651455</a></p> <p>VELOSO, Cristiana Botelho de Oliveira Santos, O avanço do Teletrabalho no Brasil, 2023, Escola de Direito do Centro Universitário de Guararapes, Ânima Educação, <a href="https://repositorio-api.animaeducacao.com.br/server/api/core/bitstream/s/4b634cf8-6a92-4987-a389-17eab2309c1f/content">https://repositorio-api.animaeducacao.com.br/server/api/core/bitstream/s/4b634cf8-6a92-4987-a389-17eab2309c1f/content</a></p>	<p>O estudo tem a finalidade de analisar a viabilidade da utilização do teletrabalho em relação às pessoas com deficiência, visando inseri-las plenamente no mercado de trabalho. Para tanto, utilizou-se do método dedutivo, partindo-se das premissas genéricas para que um determinado resultado fosse alcançado. Nesse intento, foi realizada análise da legislação e da doutrina. Depois da abordagem da terminologia e conceito relacionados às pessoas com deficiência, foi efetuada uma análise de como essas pessoas foram tratadas ao longo da história. Posteriormente, empreendeu-se abordagem acerca da inclusão social. Também foram tecidas considerações sobre os conceitos de acessibilidade e barreiras. Por fim, se ponderou em relação a um breve histórico e noção de Direito do Trabalho, função social e teletrabalho, bem como, foi sugerida uma alternativa que visa tutelar a inclusão efetiva das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e fazer com que elas desfrutem dos benefícios do teletrabalho, qual seja: o trabalho híbrido.</p> <p>O estudo elenca que o trabalho surge com a evolução da tecnologia e os meios telemáticos são a base dessa modalidade laboral, sendo que essa ferramenta propõe melhorias para os empregados, empregadores, economia e o meio ambiente. O tema já foi vislumbrado no Brasil na década de 1990, teve sua legalização de forma tardia, apenas em 2017 com a Reforma Trabalhista. A sua difusão ocorreu devido à pandemia causada pelo COVID-19, atuando como um grande aliado, já que o isolamento social se tornou uma questão de saúde pública. Com isso o tema toma o palco das discussões, suscitando pontos que o legislador não elencou de forma específica nos únicos cinco artigos que legislam de forma pontual acerca de</p>

	<p>Pedro, I. M. B. (2023). Diversidade no local de trabalho: O impacto da ciberincivilidade na formação de diversity beliefs e do estigma percebido [Dissertação de mestrado, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório Iscte. <a href="http://hdl.handle.net/10071/29350">http://hdl.handle.net/10071/29350</a></p>	<p>teletrabalho. Fazendo assim aumentar o número de demandas no judiciário e dificultando a singularidade das decisões.</p> <p>O presente estudo aborda os efeitos da promulgação da Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro, que determinou o estabelecimento de quotas de pessoas com um grau de deficiência igual ou superior a 60%, na ordem dos 1% e 2% para as pequenas e médias empresas, respetivamente, tornou-se urgente aprofundar a análise às condições de saúde e bem-estar das pessoas com deficiência no local de trabalho. Mais ainda, uma análise à literatura existente sobre a diversidade e inclusão no local de trabalho revelou que a pesquisa dedicada a pessoas com deficiência ainda é bastante escassa. Por forma a analisar a saúde e o bem-estar das pessoas com deficiência no local de trabalho, foi realizada uma análise sobre a influência da ciberincivilidade na formação de diversity beliefs das pessoas com deficiência, bem como na formação do estigma percebido e a influência do teletrabalho nesta relação. Para efeitos da pesquisa, foi determinado que a população alvo da pesquisa seria pessoas com deficiência motora, igual ou superior a 60%, e foram recolhidos dados primários quantitativos. Os resultados da análise indicam que apesar da ciberincivilidade não estabelecer nenhuma relação estatisticamente significativa com a formação de crenças sobre a diversidade, esta demonstrou uma associação positiva com o estigma percebido, e conclui-se que a ciberincivilidade, o estigma percebido e o teletrabalho são fatores que se associam entre si, sendo por isso importantes para a promoção do bem-estar de PcD na Organização.</p>
--	--	--

Fonte: Autora (2023).

#### 4.2 IMPORTÂNCIA DO TELETRABALHO PARA A INCLUSÃO DA PCD NO AMBIENTE DE TRABALHO.

Conforme Santos (2010) o tema exclusão social é fluído e difuso. No campo das ciências sociais há definições diversas, mas que se assemelham por pactuar com a premissa de que no capitalismo existe uma tendência crescente à exclusão social.

A Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, nos esclarece que a deficiência é um conceito em transformação:

[...] a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. (Brasil, 2009).

Nas ações afirmativas, ou seja, políticas públicas voltadas a um grupo de pessoas que historicamente foi (e ainda é) vulnerável, há uma espécie de reparação às pessoas que viveram e vivem sobre a pele o processo de exclusão (Santos, 2016). Assim, deve ser partida da concepção de que a inclusão como processo, somente pode ser analisado considerando a exclusão e suas múltiplas facetas (Silva e Fukui, 2022).

A noção de subjetividade, o modo como socialmente vamos construindo enquanto seres sociais e igualmente individuais, é considerada tomando como base a análise conjuntural da desigualdade e da exclusão.

As subjetividades são e estão forjadas no campo da desigualdade social. Para aqueles que são os excluídos, noções de autoimagem depreciativa, possivelmente fazem parte das representações experienciadas.

Para aqueles que não estão naquele grupo, vislumbra outras possibilidades, por exemplo: (i) - engajamento em busca de possível ressignificação de vida para aqueles e aquelas que têm suas trajetórias marcadas pela condição de se sentirem à margem; (ii)- a construção de subjetividades que normalizem o processo de exclusão, desconhecendo e/ou desconsiderando que “a exclusão passa a ser entendida como um descompromisso político com o sofrimento do outro” (Sawaia, 2008, p. 08).

Santos (2010) elenca que o tema – exclusão social é fluído e difuso. No campo das ciências sociais há definições diversas, mas que se assemelham por pactuar com a premissa de que no capitalismo existe uma tendência crescente à exclusão social.

Segundo Trope (1999), três elementos caracterizam o teletrabalho: 1 – trata-se de uma atividade realizada à distância, fora do perímetro onde os resultados são esperados e distante de possíveis colegas de trabalho e clientes; 2 – aqueles que coordenam não podem controlar fisicamente a execução das tarefas, tratando-se, portanto, de um trabalho não presencial em que o controle desloca-se para os resultados; 3 – as tarefas são desempenhadas por meio do uso de computadores e outros equipamentos de informática e telecomunicação.

Esses três elementos carregam pontos chaves: distanciamento entre as partes, o processo do trabalho fica invisível e o reconhecimento ficará reduzido à uma análise dos resultados da produção (Silva e Fukui, 2022).

A conceituação e breve caracterização expressas são representativas para a compreensão sobre as condições de trabalho e a organização do processo de

(tele)trabalho que auxiliarão em nossas reflexões e análises críticas sobre o processo de inclusão (social) no trabalho de pessoas com deficiência (Silva e Fukui, 2022).

Infelizmente as relações tradicionais de trabalho são grande discriminação para as PcD, pois muitas vezes o ambiente de trabalho não possui acessibilidade, equipamentos adequados e o deslocamento até o local de trabalho não é adaptado (Silva e Fukui, 2022).

Na modalidade do teletrabalho, um novo rumo de oportunidades se abre para as PcD, que em sua grande maioria, estão impedidos de se deslocarem ou tem o acesso dificultado à sede das organizações ou mesmo tem algum tipo de impossibilidade de locomoção por meio de transporte (Silva e Fukui, 2022).

Sob esse ponto de vista, a modalidade de teletrabalho opera como um instrumento que contribui para a diminuição da desigualdade, oportunizando criação de empregos para aqueles que se sentem marginalizados ou desfavorecidos (Silva e Giglio, 2020, p. 200-201).

O teletrabalho aparece para os trabalhadores com deficiência como uma chance de se inserir ou retornar ao mercado de trabalho por meio do uso das tecnologias de informação e comunicação (Boscatte e Mello, 2023)

O teletrabalho pode constituir uma oportunidade de trabalho, o que não significa que seja a solução mágica para os problemas de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Devemos nos perguntar: oportunidade para quem? Para aqueles que já passaram, primeiramente, pela inclusão digital? Para aqueles que têm elevados índices de escolaridade (especialmente, ensino superior completo) que é, muitas vezes, a exigência de qualificação para a maior parte das ocupações que permitem a realização da produção ou da prestação do serviço em forma de teletrabalho? (Silva e Fukui, 2022).

Em síntese, Trope (1999) afirma que algumas empresas já se tornaram organizações virtuais, ou seja, instituições em que grande parte dos trabalhadores exerce suas funções fora do ambiente laboral, se comunicando com a empresa mediante o uso de meios tecnológicos. Portanto, o trabalho dentro da organização passa a não ser uma característica que identifique o contrato de trabalho.

Esse modo de trabalho realizado mediado pelas TICs fora do local tradicional de trabalho:

[...] encontra-se em um cenário mais amplo da reestruturação produtiva, da descentralização e da produção enxuta e flexível, onde as organizações resumem suas atividades ao mínimo necessário, delegando (terceirizando, quarteirizando...) tudo aquilo que não fizer parte do cerne do “negócio” a outras organizações e a prestadores de serviços, em busca de formas mais rentáveis de produção. Assim, em uma perspectiva mais otimista [que também pode ser adjetivada como visão inocente ou, opostamente, perversa], o teletrabalho se configura como uma alternativa por permitir uma forma de produção flexível, que não demanda espaço físico, com potencial de redução do absenteísmo, resultando em “uma força de trabalho mais eficiente e confiável”, além de proporcionar melhor qualidade de vida para trabalhadoras e trabalhadores (Rodrigues; Freitas, 2017, p. 105, colchetes postos).

O sistema legal de proteção às pessoas com deficiência começa pela essencialidade do trabalho na vida do ser humano, como fator de sobrevivência e de dignidade da pessoa humana, se prestando como instrumento da realização pessoal do indivíduo, conferindo respeitabilidade perante a sociedade e, sobretudo, o incluindo como cidadão, possuidor de direitos e obrigações.

Portanto, o princípio constitucional da igualdade como resposta à necessidade de conferir efetividade ao direito fundamental ao trabalho da pessoa com deficiência.

Observa que, como resposta à necessidade de conferir efetividade ao direito ao trabalho das pessoas com deficiência, para Silva e Gilio (2020), o teletrabalho apresenta-se como instrumento garantidor da possibilidade de inserção desse grupo de trabalhadores na vida ativa e no mercado de trabalho. Silva e Gilio (2020) expõem que:

Diante das características intrínsecas ao teletrabalho e da base jurídico-institucional avaliada, onde o teletrabalhador está em condições de igualdade de direitos e obrigações em relação àquele que labora nas dependências do empregador, tem-se que essa modalidade de prestação de serviços pode acarretar uma maior inserção no mercado de trabalho de pessoas com deficiência, principalmente no que se refere à mobilidade, propiciando a concorrência em maior grau de igualdade com os demais trabalhadores no universo corporativo (Silva e Gilio, 2020, p. 199-200).

Nas relações tradicionais de trabalho é grande a discriminação com os deficientes, pois muitas vezes o ambiente de trabalho não possui acessibilidade, os equipamentos não são adequados e o deslocamento até o local de trabalho não é adaptado.

Na modalidade de teletrabalho, novas possibilidades se abrem para os deficientes que possuem dificuldades ou impossibilidade de se deslocarem com o uso dos meios de transportes ou mesmo em decorrência de barreiras de arquitetura.

Sob esse ponto de vista, a modalidade de teletrabalho opera como um instrumento que contribui para a diminuição da desigualdade, oportunizando criação de empregos para aqueles que se sentem marginalizados ou desfavorecidos (Silva e Gilio, 2020, p. 200-201).

Para Boscatte e Mello (s.d.) o teletrabalho surge como uma chance de se inserção ou de retorno ao mercado de trabalho da PcD, por meio do uso das tecnologias de informação e comunicação, e, porventura, com o auxílio de tecnologias assistivas.

Neste sentido, a deficiência deixa de ser um limitador, pois o teletrabalhador mostrará seu conhecimento em prol da organização.

O teletrabalho como ferramenta de inclusão social atende às novas exigências do mundo globalizado, pela sua natureza flexível e particular, que é capaz de gerar empregos altamente especializados bem como os de menor especialização, atraindo fatia de trabalhadores com deficiências.

As empresas cumprem a sua responsabilidade social e com a determinação legal (cumprimento com a Lei de Cotas) ao promover a inserção da pessoa com deficiência, principalmente dos cadeirantes, por meio do teletrabalho, em seus quadros de empregados, notadamente porque essa modalidade permite a execução de tarefas de maneira produtiva no ambiente residencial adaptado às necessidades de cada um. Silva e Gilio (2020, p. 201) afirmam, que:

[...] o ciberespaço não cria óbice para o deficiente, permitindo que ele perceba que não está limitado à deficiência além de ser um aliado garantindo a inserção ou manutenção do trabalhador deficiente no mercado de trabalho, incluindo-o socialmente passando a ser visto como útil para a sociedade e não como mero assistencialismo.

Através da novel regulamentação legislativa do teletrabalho, disposta no art. 75 e suas alíneas da CLT, serão infinitas as possibilidades de inserção das pessoas com deficiência no mercado, pois o texto legal confere segurança jurídica às partes envolvidas, viabilizando as contratações e a concretização das políticas públicas que visam à inclusão das pessoas com deficiência.

O teletrabalho atua como ferramenta importante para oportunizar o trabalho, o que não significa que seja a solução mágica para os problemas de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Alguns questionamentos devem ser observados: oportunidade para quem? Para aqueles que já passaram, primeiramente, pela inclusão digital? Para aqueles que

têm elevados índices de escolaridade (especialmente, ensino superior completo) que é, muitas vezes, a exigência de qualificação para a maior parte das ocupações que permitem a realização da produção ou da prestação do serviço em forma de teletrabalho?

Há quem defenda que pessoas com deficiência são mais produtivas quando possibilitadas de trabalhar remotamente (Darcanchy, 2006; Silva e Gilio, 2020; Boscatte e Mello, s.d.).

Em se tratando, por exemplo, da PcD que necessita de ambiente calmo e seguro e/ou auxílio para locomoção ou manuseio, é possibilitada maior independência e participação ativa.

Por outro viés, há que se atentar que no regime de teletrabalho não haverá a interação entre o trabalhador e os demais empregados da empresa.

Rodrigues (2011) afirma que o teletrabalho pode ocasionar o isolamento social do trabalhador em decorrência da inexistência do contato direto com os colegas de trabalho e gestores.

A ausência física do empregado nas organizações poderá acabar suscitando uma possível estagnação na função, com o risco de impossibilidade de promoção e avanço na carreira. De fato, o teletrabalho pode retirar do trabalhador com deficiência o direito de convivência e interação diárias com os demais colegas de trabalho.

Deve se atentar que essa modalidade de prestação laboral poderá ser utilizada por muitas empresas com o intuito de cumprir o percentual de vagas destinadas à pessoa com deficiência, que a depender da análise concreta do caso, poderá haver a prática discriminatória por parte do empregador. A ferramenta do teletrabalho não poder ser objeto de exclusão.

O trilhar para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho via o uso das tecnologias da informação e comunicação com o objetivo de evitar o deslocamento casa-trabalho e vice-versa é perfeito. Havendo, contudo, a detecção de um efeito indesejado: a exclusão social por limitar a integração da pessoa na comunidade de trabalho e social, esse processo deve ser revisto pela organização.

Böck, Gomes e Beche (2020), relatam que as pessoas com deficiência tendem a estar em desvantagem em uma série de aspectos, o que, por sua vez, tende a potencializar as vulnerabilidades. Isto porque estão envolvidas diferentes questões institucionais e sociais que podem ocasionar problemas de acessibilidade não apenas

de ordem arquitetônica, mas também comunicacional, instrumental, programática, atitudinal e metodológica.

O teletrabalho como inclusão social, deverá ser considerado nas diferentes deficiências e singularidades envolvidas.

Muitas vezes, foca-se primordialmente em aspectos de locomoção que, apesar de relevantes, não dizem respeito à realidade de todas as pessoas com deficiência. Por exemplo, programas de teletrabalho que utilizam predominantemente a transmissão de informações de maneira visual impõem barreiras para a acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência visual.

Programas de treinamento e desenvolvimento de colaboradores virtuais sem a adoção de estratégias inclusivas poderá ser impeditivo para a acessibilidade metodológica, instrumental e comunicacional de, por exemplo, pessoas com deficiência auditiva (Zarife; Palhavã; Andrade, 2022).

Uma ação inclusiva não pode ser desempenhada apenas por força de um “texto de lei”, mas requer metodologia, organização e engajamento de ordem ética, política e social.

## 5 CONSIDERAÇÕES

A disposição legal estabelecida pela Lei 8.213/91 – Lei de Cotas, que determina o cumprimento de cotas e os demais textos normativos colaboraram muito com a inclusão laboral da pessoa com deficiência.

Ainda existe um longo caminho para que seja alcançado um nível de inclusão relevante, vencendo o preconceito quanto à diversidade.

O teletrabalho é uma realidade tratando de uma ferramenta útil dentro do vasto mundo do trabalho na contemporaneidade e é inegável que esta forma de organização do trabalho venha a se desenvolver, especialmente após os devastadores efeitos proporcionados pela pandemia de Covid-19.

A realidade ainda está longe de eliminar todas as dificuldades enfrentadas pelas PcD para a inclusão no mundo do trabalho, cabendo aos gestores das organizações se esforçarem para promover a efetiva inclusão social da PcD, adequando as tecnologias para a utilização dessa mão de obra para o exercício do teletrabalho.

A discussão em pauta proposta por esse trabalho, ainda requer maior atenção por parte da literatura científica, diante da especificidade do tema, com o objetivo de se buscar uma melhor compreensão de todos os pontos relativos ao teletrabalho, como mecanismo da inclusão social da pessoa com deficiência. As políticas públicas também devem ser incrementadas para essa finalidade, sugerindo para tanto, deduções fiscais para as empresas com projetos de inclusão com sucesso.

Além de ações como a melhor organização social e legal das relações de trabalho através do facilitar teletrabalho, necessário haver uma sociedade mais inclusiva, cidades acessíveis e funcionais que mitiguem os problemas da deficiência de outra forma, havendo necessidade de empresas ou outras organizações de trabalho que, mais do que desenvolvam a inclusão no âmbito estrutural, transcendam as barreiras estigmáticas no âmbito sociocultural.

Oliveira Neto (2022) entende que o teletrabalho, dadas as suas características de prestação fora da sede central, sem o mesmo controle do gestor, representa o empoderamento do trabalhador, diante da autogestão do tempo e métodos de trabalho, que possibilita inclusive maior aproximação com o núcleo familiar.

A organização também poderá obter vantagens, como o aumento da produtividade, cumprimento dos ODS, redução dos custos, maior possibilidade de

retenção de talentos, com a possibilidade de contratação em qualquer lugar do planeta (Oliveira Neto, 2022)

Além das vantagens ao trabalhador, ganha a sociedade especialmente com a redução de poluentes e melhora da mobilidade urbana.

As empresas, tanto quanto, igualmente o Poder Público, juntos devem criar políticas de incentivo ao teletrabalho, capacitando e conscientizando o cidadão, cumprindo assim o ODS 13 – Ação contra a Mudança Global do Clima, visando a melhoria do planeta.

## 5.1 DIFICULDADES ENCONTRADAS NA PESQUISA

Esse estudo foi marcado por diversas barreiras entre as quais, a dificuldade em obter dados junto às organizações, ao entendimento de que poderiam colocar em risco à proteção das próprias empresas, principalmente na empresa do ramo de educação à distância, que foi eleita por essa autora, num primeiro momento, para ser estudada através de coleta de dados, ao argumento do impeditivo criado pela Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD.

Nos termos da Lei 4/2019, de 10 de janeiro, a definição de população de pessoas com incapacidade motora igual ou superior a 60%, e detentoras de algum tipo de incapacidade física trata de atores sociais específicos e, portanto, o processo de inclusão das pessoas com deficiência requer grandes investimentos por parte das organizações, incluir exige adaptar ao meio físico, das atitudes, dos espaços de trabalho que devem ser ocupados pelas pessoas com deficiência, para que se possa usufruir de maneira plena os direitos.

Mudar a percepção da sociedade para com às pessoas com deficiência requer tempo, fiscalização e uma efetividade das instituições no que diz respeito a propagação de informação, não são só sujeitos produtivos, as mesmas obtêm direitos garantidos, que necessitam ser efetivados, o ambiente de trabalho deve ser acessível de todas as formas, o que está estabelecido nos normativos legais devem ser assegurados totalmente, não parcialmente, para que deste modo o processo de acessibilidade e inclusão das pessoas com deficiência no seu espaço de trabalho avance.

## 5.2 SUGESTÕES DE FUTURAS PESQUISAS

O presente estudo será utilizado para propor parceria junto ao Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Previdência Social, para orientar as empresas e organizações a viabilizar a contratação da PcD a fim de dar cabo ao cumprimento da contratação de empregados portadores de necessidades, para definitivamente dar cumprimento à Lei de Cotas, cumprimento das ODS, efetividade da sustentabilidade e governança, com o intuito de educar antes de aplicar as altas multas, evitando assim o ajuizamento de Ações Civas Públicas para garantir o direito da PcD à dignidade da pessoa humana.

O novo conceito de pessoa com deficiência, constitucionalmente adotado pelo Brasil por força da ratificação da Convenção Internacional da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, transcende o aspecto meramente clínico e assistencialista que pautava a legislação anterior. Ressalta o fator político para que se reconheça a necessidade de superarem as barreiras sociais, políticas, tecnológicas e culturais.

As pessoas com limitações físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais apresentam tais atributos que são equiparados a qualquer qualidade inerente à diversidade humana como gênero, etnia e orientação sexual. A deficiência, porém, não reside em tais atributos, decorre da interação destes com as barreiras sociais, o que possibilita afirmar que a deficiência está na sociedade, desde que não propicie os meios para que os atributos humanos contemplados pela Convenção em estudo sejam acolhidos por políticas públicas que viabilizem a extensão do conjunto de direitos humanos de pessoas com qualquer tipo de deficiência.

## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G. **O papel estratégico de Recursos Humanos**. 272 f. Tese (Livre docência em Administração de Empresas) PPGA, Departamento de Administração, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo. São Paulo, 1987.

ALMEIDA, J. Natureza Jurídica do Poder Disciplinar no Direito do Trabalho. **Revista da Faculdade de Direito**. Belo Horizonte, v. 7, p. 132-146, 1955.

AMORIM, W. A. C. Gestão de recursos humanos e relações de trabalho no Brasil: um ensaio sobre uma relação incompleta. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 13, n. 3, p. 375-396, 2023.

ARAÚJO, C. M. M. **Psicologia escolar e o desenvolvimento de competências**: uma opção para a capacitação continuada. Tese de doutorado não-publicada, Universidade de Brasília. 2003.

AZEVEDO, M.; TONELLI, M. J. Os diferentes contratos de trabalho entre trabalhadores qualificados brasileiros. **Rev. Adm. Mackenzie**, v.15, n. 3, jun. 2014. DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-69712014/administracao.v15n3p191-220>.

BALTAR, P. E. A.; KREIN, J. D. A Retomada do desenvolvimento e a regulação do mercado de trabalho no Brasil. **Cad. CRH**, v. 26, n. 68, p. 273-292, 2013.

BARBA FILHO, R. D. **Reforma trabalhista & direito material do trabalho**: atualizada de acordo com a MP 808 de 14/11/2017. Curitiba: Juruá, 2018.

BARBOSA, A. C. Q. Relações de Trabalho e recursos humanos em busca de identidade. **Revista de Administração de Empresas**, v. 45, p. 121-126, 2005.

BARBOSA, A. F. **A formação do mercado de trabalho no Brasil**. São Paulo: Alameda, 2008.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BARELLI, E. Prefácio. In AMORIM, W. A. C. (ed.), **Negociações Coletivas no Brasil**: 50 anos de aprendizado. São Paulo: Atlas, 2015.

BARROSO, L. R. **A dignidade da pessoa humana no Direito Constitucional Contemporâneo**: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial. Belo Horizonte: Fórum, 2013.

BETIATTO, R. Teletrabalho: a reforma trabalhista em contraponto com as perspectivas europeia e italiana. **Revista Eletrônica do TRT-PR**, v. 7, n. 62, set./out. 2017.

BLOK, M. **Compliance e governança corporativa**. 3. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2020.

BONAVIDES, P. A evolução constitucional do Brasil. **Estud. av.**, v. 14, n. 40, dez. 2000. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142000000300016>.

BÖCK, G. L. K.; GOMES, D. M.; BECHE, R. C. E. A experiência da deficiência em tempos de pandemia: acessibilidade e ética do cuidado. **Revista Criar Educação**, Criciúma, v. 9, n. 2, p. 122-142, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.18616/ce.v9i2.6049>.

BOONEN, E. M. As várias faces do teletrabalho. **Revista Economia & Gestão**, Belo Horizonte, v. 2, n. 4, p. 106-127, 2008.

BOSCATTE, V. R. A.; MELLO, A. A. A. **A tecnologia assistiva e o teletrabalho como agentes facilitadores da inclusão da pessoa com deficiência no Brasil**. [S.d.]. Disponível em: <https://docplayer.com.br/17839909-A-tecnologia-assistiva-e-o-teletrabalho-como-agentes-facilitadores-da-inclusao-da-pessoa-com-deficiencia-no-brasil.html>. Acesso em: 19 nov. 2023.

BRANCO, G. G. **Curso de direito constitucional**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

BRASIL. Presidência da República. **Artigo 1º da Constituição Federal de 1988**. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10641860/artigo-1-da-constituicao-federal-de-1988>.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto N° 6.949, de 25 de agosto de 2009** – Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo facultativo, assinado em Nova York, em 30 de março de 2007. Organização das Nações Unidas – ONU. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6949.htm).

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943.

BULOS, U. L. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Saraiva Jur., 2022.

CALVO, A. O conflito entre o poder do empregador e a privacidade do empregado no ambiente de trabalho. **Revista Ltr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 73, n. 1, p. 65-70, jan. 2009.

CANOTILHO, J. J. G. **Direito constitucional e teoria da constituição**. Coimbra: Almedina, 2003.

CARVALHO, S. S. Uma visão geral sobre a Reforma Trabalhista. **Revista Política em Foco, Mercado de trabalho**, v. 63, p. 81-94, out. 2017.

CARVALHO NETO, A. M. Relações de trabalho e gestão de pessoas: entre o macro e o micro? provocações epistemológicas. **REGE**, v. 19, n. 2, p. 297-306, 2012. DOI: <http://doi.org/10.5700/rege424>.

CARVALHO NETO, A. M.; SANT'ANNA, A. S. Relações de trabalho e gestão de pessoas, dois lados de uma mesma moeda: vinculações sob a ótica do fenômeno da liderança. **Revista Gestão & Tecnologia**, v. 13, p. 02–20, 2013.

CARVALHO NETO, A. M.; AMORIM, W. A. C. de; FISCHER, A. L. Top Human Resources managers views on trade union action in Brazilian corporations. **BAR**, v. 13, n. 4, 2016. DOI: <http://doi.org/dx.doi.org/10.1590/1807-7692bar2016160066>.

CARVALHO NETO, A. et al. Um convite a um diálogo mais intenso entre as áreas de RTs, GP, COR e EOR a partir da agenda de pesquisa das escolas norte-americana e francesa. **Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, São Paulo, Brasil, XXXIII, 2009.

CRUZ, M. V. G.; SARSUR, A. M.; AMORIM, W. A. C. Gestão de competências nas relações de trabalho: o que pensam os sindicalistas? **Revista de Administração Contemporânea**, v. 16, n. 5, p. 705-722, 2012. DOI: <http://doi.org/10.1590/S1415-65552012000500005>.

DALLARI, D. A. **O Renascer do Direito**. São Paulo: Saraiva, 2000.

DALLEGRAVE NETO, J. A. O direito geral de personalidade e o conceito de dano moral trabalhista. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 2, n. 21, p. 51-77, ago. 2013.

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

DEDECCA, C. S. Notas sobre a Evolução do Mercado de Trabalho no Brasil. **Revista de Economia Política**, v. 25, n. 197, p. 94-111, 2005.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2022.

DIEESE. **A Situação do Trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2001.

DIEESE. **A Situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000**. São Paulo: DIEESE, 2012.

DIMOULIS, D.; MARTINS, L. **Teoria geral dos direitos fundamentais**. 9. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2022.

DOLINGER, J. **Direito internacional privado: parte geral**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

DUTRA, I.; Cecilio, S. Reflexões sobre a dimensão pedagógica do processo de orientação de monografia a experiência junto ao curso de psicologia. **Revista Profissão Docente**, v. 2, n. 6, 2002. DOI: <https://doi.org/10.31496/rpd.v2i6.57>.

DUTRA, F. H.; CECÍLIO, S. Decisões Judiciais: a (i)legitimidade da pejetização do professor. **Revista Profissão Docente**, v. 22, n. 47, p. 01-16, 2022. DOI: <https://doi.org/10.31496/rpd.v22i47.1460>.

DUTRA, J. S. **Profissionais de recursos humanos**: um grupo a procura de sua legitimação. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) - FGV - Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 1987.

EVANS, P. A. L.; PUCIK, V.; BARSOUX, J. L. **The global challenge**: frameworks for international human resource management. New York: McGraw-Hill, 2002.

FIGUEIREDO C. S. et al. COVID-19 pandemic impact on children and adolescents' mental health: Biological, environmental, and social factors. **Progress in Neuro-Psychopharmacology and Biological Psychiatry**, mar. 2021. DOI: 10.1016/j.pnpbp.2020.110171.

FINCATO, D. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019.

FISCHER, A. L. **A Constituição do modelo competitivo de gestão de pessoas no Brasil**: um estudo sobre as empresas consideradas exemplares. 1998. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, São Paulo, 1998.

FISCHER, A. L. Modelo de gestão de pessoas. In: BENDASSOLI, P.; J. BORGES-ANDRADE, J. E. (Ed.). **Dicionário de Psicologia do trabalho e das organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015. p. 445-451.

FISCHER, A. L.; ALBUQUERQUE, L. G. **Pesquisa Delphi RH 2010**: tendências em gestão de pessoas nas empresas brasileiras. São Paulo: FEA/USP, 2004.

FISCHER, R. M. Pondo os pingos nos "i"s sobre as relações de trabalho e políticas de administração de recursos humanos. In: FLEURY, M. T. L.; FISCHER, R. M. (Ed.). **Processos e relações de trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 1987. p. 19-20.

FLEURI, M. T. L.; FISCHER, R. M. Relações de Trabalho e políticas de gestão: uma história das questões atuais. **Revista de Administração**, v. 27. n. 4, p. 5-15, 1992.

GARCEZ, G. S. Do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado. **Revista Direitos Fundamentais & Democracia**, v. 10, n. 10, p. 314-339, 2011.

GARCIA, G. F. B. **Manual de direito do trabalho**. 15. ed. Salvador: JusPodivm, 2022.

GEMELLI, C. E.; CLOSS, L. Q.; FRAGA, A. M. Multiformidade e pejotização: (Re)configurações do trabalho docente no ensino superior privado sob o capitalismo flexível. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 26, n. 2, p. 409-438, 2020.

GIOVANNETTI, A. **60 anos da Declaração Universal dos Direitos Humanos**: conquistas do Brasil. Brasília: FUNAG, 2009.

GUEDES, V. L. S.; BORSCHIVER, S. Bibliometria: uma ferramenta estatística para a gestão da informação e do conhecimento em sistemas de informação, de comunicação e avaliação tecnológica, In: **Encontro Nacional da Ciência da Informação**, 6, 2005, Salvador, Anais, 2005, p.1-18.

GUGEL, M. A. **A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade**. Disponível em: [http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD\\_Historia.php](http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD_Historia.php). Acesso em: set. de 2023.

IBGC. Instituto Brasileiro de governança corporativa. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/conhecimento/governanca-corporativa>.

KOURY, S. C. **Empregador**. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. São Paulo: USP, 2017.

LAFARGUE, P. **O direito à preguiça**. São Paulo: Edipro, 2016.

MAGANO, O. B. **Do poder diretivo da empresa**. Tese (Doutorado) - Universidade de São Paulo, Faculdade de Direito, São Paulo, 2012.

MALISKA, M. A. **Introdução à Sociologia do Direito de Eugen Ehrlich**. Curitiba: Juruá. 2001.

MARTINS FILHO, I. G. S. **Manual Esquemático de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MASSON. C. **Direito penal esquematizado**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

MAZZUOLI, V. O. **Direito internacional privado**. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

MELLO, A. A. A. **O uso do teletrabalho nas empresas de call center e contact center multiclientes atuantes no Brasil**: estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. São Paulo, 2011.

MENDES, D. C. Teoria Queer e gestão da diversidade: uma aproximação possível. **Revista Gestão e Planejamento**, Salvador, v. 23, p. 589-604, jan./dez. 2022.

MOSQUEIRA, C. F. F. **Deficiência visual na Escola Inclusiva**. Curitiba: Ibpx, 2010.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Cerca de 23 milhões de pessoas fizeram teletrabalho na América Latina e no Caribe**. Jul. 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_811315/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_811315/lang--pt/index.htm). Acesso em: set. de 2023.

OLIVEIRA NETO, C. P. **Teletrabalho à luz dos objetivos de desenvolvimento sustentável**. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. São Paulo: PUCSP, 2017.

OLIVEIRA NETO, C. P. Contribuições do teletrabalho em prol da agenda 2030. **Direito, Processo e Cidadania**. Recife, v. 1, n. 2, p. 167-184, maio/ago., 2022.

OLSEN, B. How reasons for entry into the profession illuminate teacher identity development. **Teacher Education Quarterly**, v. 35, n. 3, jan. 2008.

OMS. Organização Mundial da Saúde. Relatório Mundial sobre a Deficiência. 2011.

ONU. Organização das Nações Unidas BRASIL. Agenda de desenvolvimento sustentável para os próximos 15 anos, a Agenda 2030, composta pelos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). 2015.

PAULINO, L. **Contrato de Trabalho, suas características, seus elementos e classificações**. JusBrasil, 2000. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/contrato-de-trabalho-suas-caracteristicas-seus-elementos-e-classificacoes/849278474>.

PEDERIVA, E. **Teletrabalho pós-reforma trabalhista: a Jornada de trabalho e as horas extras do trabalhador**. Disponível em: <https://www.univates.br/bduserver/api/core/bitstreams/9ad6b884-4b21-4509-a53d-62e0e7c3070d/content>.

PEDRO, I. M. B. Diversidade no local de trabalho: O impacto da ciberincivilidade na formação de diversity beliefs e do estigma percebido [Dissertação de mestrado, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório Iscte. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10071/29350>

PÉREZ, M. P.; SÁNCHEZ, A. M.; LUIS CARNICER, M. P. Benefits and barriers of telework: perception differences of human resources managers according to company's operations strategy. **New Technology, Work and Employment**, v. 22, n. 3, p. 208-233, 2007.

PERUQUE, T. C. **Desafios para a Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho frente aos Direitos Fundamentais**, 2023, Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/Direito/article/view/9589/67651455>

PIOVESAN, F. **Temas de direitos humanos**. São Paulo: Saraiva, 2018.

PORTELA, L. **Projeto de Lei: PL 4969/2016**. Altera o art. 105 da Lei nº 9.503, de 1997, que institui o Código de Trânsito Brasileiro, para incluir equipamento obrigatório nos veículos que especifica. 2016.

PROBST, Audrey. **Télétravail: ultimes modifications par la loi du 29 mars 2018**. Dr.

soc. 2018, 516.

RABELO, A. Quais as vantagens e desvantagens do teletrabalho e das organizações virtuais na era da informação? **Revista de Administração FACES Journal**, v. 1, n. 1, p. 61-67, 2000.

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 154-162, 2018.

RODRIGUES, C. M. R.; FREITAS, L. G. Teletrabalho e precarização: configurações do trabalho docente em EAD. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 26, n. 2, p. 103-114, mai./ago. 2017.

RODRIGUES, J. A. **Sindicato e Desenvolvimento no Brasil**. São Paulo: Símbolo, 1979.

RODRIGUES, L. M. O Sindicalismo nos anos 80: um balanço. **São Paulo em Perspectiva**, v. 4, n. 1, p. 11-19, 1990.

RODRIGUES, R. S.; NEUBERT, P.S. **Introdução à pesquisa bibliográfica**. Florianópolis: UFSC, 2023.

RODRIGUES, P. S.; PEREIRA, E. L. A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, v. 31, n. 1, 2021.

SAKUDA, L. O.; VASCONCELOS, F. C. Teletrabalho: desafios e perspectivas. **Organizações & Sociedade**. v. 12, n. 33, p. 39-49, 2005.

SARLET, I. W. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2019.

SARLET, I. W.; MARINONI, L. G.; MITIDIERO, D. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Saraiva Jur., 2022.

SAWAIA, B. O sofrimento ético-político como categoria de análise da dialética exclusão/inclusão. In: SAWAIA, B (org.). **As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social**. 8. ed. Petrópolis: Vozes, 2008, p 97-118.

SCHNEIDER, P. V.; SUGAHARA, C. R. Trabalho decente da pessoa com deficiência: a agenda 2030 materializada pela lei de cotas. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**, v. 18, n. 3, p. 161-176, 2022.

SCHWARZ, R. G. **Curso de iniciação ao Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

SILVA, H. B. M. **Direito do Trabalho Aplicado: Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.

SILVA, G. E.; FUKUI, R. C. S. O teletrabalho como mecanismo de inclusão social da pessoa com deficiência: panaceia ou engodo? **Revista do Espaço Acadêmico**, Edição Especial, ago. 2022.

SILVA, W. R. L.; GILIO, L. O teletrabalho como política pública de inclusão social das pessoas com deficiência no Brasil. **Cadernos de Direito**, Piracicaba, v. 19, n. 37, p. 191-204, jul./dez. 2020.

SOUZA, C. **Coordenação de políticas públicas**. Brasília: ENAP, 2018.

TANURE, B.; EVANS, P.; CANÇADO, V. L. As quatro faces de RH: analisando a performance da gestão de recursos humanos em empresas no Brasil. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 4, p. 594-614, 2010.

SANTOS JUNIOR, A. C. **A Liberdade de Organização Religiosa e o Estado Laico Brasileiro**. São Paulo: Mackenzie, 2007.

SANTOS, E. C. A reestruturação capitalista e sua lógica excludente. **Revista Geografia em Atos**, v. 2, n. 10, p. 64-71, 2010.

SANTOS, J. C. **Sentidos do trabalho para pessoas com deficiência adquirida reinseridas no mercado de trabalho**. 2016. 134 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de São João Del Rei, Programa de Pós-graduação em Psicologia. São João Del Rei, 2016.

SILVA, W. R. L.; GILIO, L. O teletrabalho como política pública de inclusão social das pessoas com deficiência no Brasil. **Cadernos de Direito**, Piracicaba, v. 19, n. 37, p. 191-204, jul./dez. 2020.

TENÓRIO, F. G. (org.). **Cidadania e desenvolvimento local**. Rio de Janeiro: UNIJUÍ, 2007.

THEODORO, J. **As novas reformas do Código de Processo Civil**: leis nºs 11.187, de 19.10.2005; 11.232, de 22.12.2005; 11.276 e 11.277, de 07.02.2006; e 11.280, de 16.02.2006. Rio de Janeiro: Forense. 2006.

TRIBUNAL Superior do Trabalho. **Especial teletrabalho**: o trabalho onde você estiver. [S.d.]. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/teletrabalho>.

TRINDADE, R. **O poeta do povo**. São Paulo: Cantos e Prantos Editora, 1999.

TROPE, A. **Organização virtual**: impactos do teletrabalho nas organizações. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

TUMA, F. M. M. **Participação nos Lucros ou Resultados**: incentivo à eficiência ou substituição dos salários? São Paulo: LTr, 1999.

VIEIRA, J. B. **Governança, gestão de riscos e integridade**. Brasília: Enap, 2019.

VILHENA, J.; MEDEIROS, S.; NOVAES, J. V. A violência da imagem: estética, feminino e contemporaneidade. **Rev. Mal-Estar Subj.**, Fortaleza, v. 5, n. 1, p. 109-144, mar. 2005

ZARIFE, P. F.; PALHAVÃ, C. T.; ANDRADE, C. J. Pessoas com deficiência no mundo do trabalho antes e durante os tempos de pandemia COVID-19. In: ANDRADE, C. J. (org.). **Saúde Mental e trabalho na pandemia de Covid-19**. São Paulo, SP: Gênio Criador, 2022.