Rafael de Lazari,

Luiz Alberto David Araujo,

Adolfo Mamoru Nishiyama

[orgs.]

direitos humanos:

a dignidade humana no século XXI

editora
D'PLÁCIDO

8

O direito à acessibilidade e o teletrabalho:

análise crítica sobre a inclusão social da pessoa com deficiência

Sandro Marcos GODOY
Murilo Muniz FUZETTO

1. Introdução

O presente trabalho tem como principal objetivo dissertar sobre a busca da inclusão social plena da pessoa com deficiência, precipuamente no que vislumbra à utilização do teletrabalho como instrumento para obtenção de uma vida digna. Como se percebe na história da humanidade, tal grupo minoritário e também hipossuficiente, sempre teve seu *status* considerado como cidadão de segunda categoria, uma escória na Antiguidade quando devia viver segregado ou, quiçá, ser eliminado.

Não é desconhecida a seleção realizada por Esparta que cultuava o corpo e segregava aquele que por escolha do destino nascesse com algum problema físico visível, quando era lançado à morte prematuramente.

Após findar a Segunda Guerra Mundial, em 1945, e com o crescimento da iniciativa das nações em se unirem para coibir eventuais barbáries, o mundo moderno contempla o surgimento da Declaração Universal dos Direitos Humanos em que direitos e garantias básicos deviam ser propiciados para todos os cidadãos. Embora a participação da pessoa com deficiência estivesse em andamento, percebe-se a evolução vertiginosa à parte de evento referendado alhures, dentre os quais a necessidade de reconstruir a sociedade devastada.

Diante da necessidade de produzir para reconstruir lugares devastados pela grande guerra e, ainda, como forma de incentivar os combatentes que retornavam dos *fronts* com algum tipo de limitação para que conti-

nuassem a se sentir úteis e colaborar com a economia familiar, buscou-se a criação de políticas públicas capazes a permitir o ingresso das pessoas com deficiência em postos de trabalho. Alinhado com a máxima popular de que o "trabalho dignifica o homem", o trabalho passa a ser observado com bons olhos para permitir a atuação plena do grupo em foco na comunidade. Os Estados e as organizações internacionais passam, então, a criar mecanismos suficientes pra acomodar tal situação.

Seguindo o avanço tecnológico, principalmente no que concerne à chamada de Quarta Revolução Industrial, a Lei nº 13.467/2017, nominada Reforma Trabalhista, não ficou alheia ao assunto e trouxe em seu bojo significativas mudanças *v.g.*, o *teletrabalho* colocando o tema em foco.

Mauricio Godinho Delgado[1] leciona que "[...] *o teletrabalho, que pode se jungir ao home-office, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, internet, telefonia celular, etc.)*". Conclui-se que a atuação do profissional não é realizada no ambiente de trabalho, podendo ser no domicilio do próprio empregado ou em outro local.

A análise da importância do teletrabalho para a efetivação da inclusão social deve ser, portanto, analisada com cautela. É cediço que o principal direito norteador para permitir sua utilização é a acessibilidade, cuja definição é prescrita no art. 3º, I, do Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Percebe-se claramente que a modalidade do teletrabalho contribui para que a pessoa com deficiência consiga ocupar postos de trabalho, produzindo ativamente e garantindo sua subsistência e a de sua família. Não se deve perder de vista que o local de trabalho à escolha da pessoa com deficiência redundará quase sempre em melhores condições de acessibilidade e desenvolvimento do que em muitos postos de trabalho destinados ao público em geral.

Entretanto, surge a preocupação de como será realmente utilizado em prol do grupo em questão, rompendo-se o paradigma inicial de inclusão do deficiente a exemplo, outrora, do que ocorreu na Igreja Católica que procurou recolher e fornecer abrigo e comida para a pessoa com deficiência, sem que fosse incluída e participasse da vida pública. O mesmo poderá ocorrer com o teletrabalho se forem segregados aos guetos do labor e afastados da comunidade, desestimulando a busca por ambientes físicos acessíveis.

---

[1] DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho.* 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 1023.

2. Terminologia e conceito

Portanto, antes de se iniciar o estudo sobre o emprego do teletrabalho como política pública para a efetivação da inclusão social da pessoa com deficiência, *míster* se faz apontar, brevemente, qual a terminologia adequada e qual o conceito utilizado para se referir ao grupo em foco.

Importante destacar que o primeiro tratado de direitos humanos aprovado sob a égide do art. 5°, §3°, da Magna Carta é a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em 2007 na cidade de Nova Iorque. Para conferir maior aplicabilidade deste tratado em nosso ordenamento jurídico, além de cumprir requisito, nasceu a Lei n° 13.146/2015, batizada de Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

O conceito trazido por referidas normas foi inovador no tocante a tratar as barreiras sociais como parte da definição, avaliando-se primordialmente o caráter biopsicossocial da deficiência. Portanto, retira-se o viés clínico-médico da conceituação para se avaliar as condições psicológicas e sociais, não somente as biológicas. Com isso, o art. 2° do Estatuto da Pessoa com Deficiência preceitua:

> Art. 2° Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

O §1° de referido dispositivo estipula que a definição da deficiência em uma pessoa será obtida por meio de estudo biopsicossocial, analisando alguns itens, conforme se extrai da sua leitura:

> §1°. A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará: I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo; II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais; III - a limitação no desempenho de atividades; e IV - a restrição de participação.

Por sua vez, quanto à melhor nomenclatura, retrata-se que o entendimento uníssono é *pessoa com deficiência*, uma vez que instituído pela

Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e, consequentemente, uniformizou referido termo em nível mundial.

Nessa senda, Geraldo Nogueira *apud* Cristiano Chaves Farias, Rogério Sanches e Ronaldo Batista[2] lecionam sobre as inovações conceituais promovidas pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência:

> É importante salientar que não devemos colocar a deficiência dentro de uma concepção puramente médica, ficando associada exclusivamente à doença. Se bem que a deficiência possa ser causada por uma doença, ela não se caracteriza como doença, não devendo, portanto, ser confundida com uma das causas que a podem gerar, e que não a constitui de fato. Muito mais atual e dinâmica é a compreensão da deficiência como parte da área de desenvolvimento social e de direitos humanos, conferindo-lhe uma dimensão mais personalizada e social. Esta concepção traduz a noção de que a pessoa, antes de sua deficiência, é o principal foco a ser observado e valorizado, assim como sua real capacidade de ser o agente ativo de suas escolhas, decisões e determinações sobre sua própria vida. Portanto, a pessoa com deficiência, é, antes de mais nada, uma pessoa com uma história de vida que lhe confere a realidade de possuir uma deficiência, além de outras experiências de vida, como estrutura familiar, contexto sócio-cultural e nível econômico.

Portanto, as mudanças na definição e na terminologia para o grupo hipossuficiente foram interessantes porquanto, além de unificar mundialmente a melhor nomenclatura, ampliar a visão sobre a deficiência, considerando-a em um viés psicossocial, também. Afasta-se, assim, apenas a ideia de se levar em consideração os conceitos médicos, biológicos para uma ampliação na visão social.

3. Os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana

Pode-se afirmar categoricamente que os princípios mais notáveis para a concretização da inclusão social da pessoa com deficiência são o da Dignidade da Pessoa Humana e o da Igualdade. Em primeira análise,

---

[2] FARIAS, Cristiano Chaves de; CUNHA, Rogério Sanches; PINTO, Ronaldo Batista. *Estatuto da pessoa com deficiência comentado artigo por artigo.* Salvador: Editora JusPodivm, 2016, p. 23-24.

cumpre argumentar que propiciar o ingresso do grupo em foco nas atividades de sua comunidade é conferir a efetivação de direitos fundamentais, por meio de criação de ações afirmativas que busquem nivelar as oportunidades.

Em outras palavras, o grupo minoritário objeto desse estudo viveu durante longo período histórico de forma marginalizada, sendo considerado como verdadeiro fardo pelos demais humanos e, em muitas vezes, envolto na crença mística de estar possuído por espíritos malignos. Desse modo, as oportunidades sociais apresentadas - englobando trabalho, lazer, etc. - se apresentam em menor escala para a pessoa com deficiência e, quando aparece, esbarram nos obstáculos mais diversos existentes.

O Princípio da Igualdade vem, portanto, para garantir que este indivíduo não tenha sua participação social enfraquecida ante a sua condição, a qual colide com as barreiras impostas. É aqui que se encontra o principal fundamento para a acessibilidade, extirpando os impedimentos apresentados que impedem a efetiva atuação do grupo em voga, como, por exemplo, a existência de degraus que impossibilitam o cadeirante ingressar em determinado estabelecimento público ou privado. Na atual ordem constitucional, veda-se que as pessoas sofram discriminações por suas características pessoais, tais como credo, etnia, gênero. Em análise sobre o art. 5°, I, da Constituição Federal, Flávia Bahia[3] apregoa:

> Assim, homens e mulheres que se encontrarem em situação idêntica não poderão sofrer qualquer cerceamento em suas prerrogativas e nos seus deveres. As discriminações são toleradas apenas quando a finalidade pretendida for a diminuição dos desníveis entre homem e mulher, ou entre as pessoas em geral, tendo em vista as diferenças de idade, sexo, capacidade econômica etc.

Alexandre de Moraes[4] complementa as ideias alhures ao expor:

> A Constituição Federal de 1988 adotou o princípio da igualdade de direitos, prevendo a igualdade de aptidão, uma igualdade de possibilidades virtuais, ou seja, todos os cidadãos têm o direito de tratamento idêntico pela lei, em consonância com os critérios

[3] BAHIA, Flávia. *Direito constitucional.* Coordenação: Sabrina Dourado. Recife: Editora Armador, 2017, p. 114.

[4] MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional.* São Paulo: Atlas, 2017.

> albergados pelo ordenamento jurídico. Dessa forma, o que se veda são as diferenciações arbitrárias, as discriminações absurdas, pois, o tratamento desigual dos casos desiguais, na medida em que se desigualam, é exigência tradicional do próprio conceito de Justiça, pois o que realmente protege são certas finalidades, somente se tendo por lesado o princípio constitucional quando o elemento discriminador não se encontra a serviço de uma finalidade acolhida pelo direito, sem que se esqueça, porém, como ressalvado por Fábio Konder Comparato, que as chamadas liberdades materiais têm por objetivo a igualdade de condições sociais, meta a ser alcançada, não só por meio de leis, mas também pela aplicação de políticas ou programas de ação estatal.

Diante disso, é perfeitamente possível afirmar que o Estado brasileiro deve sempre oportunizar igualdade aos seus cidadãos na busca pela concretização dos seus direitos. Via de regra, não se permite que tenha discriminações entre as pessoas diante de características subjetivas, como credo, gênero, orientação sexual, etnia, dentre outros.

Por este modo, imperioso destacar que o Princípio da Igualdade possui dois caracteres: o primeiro é o caráter *formal* e o outro é o *material*. Pela Isonomia Formal, entende-se que é a igualdade perante a Lei, sendo que o corpo normativo não deverá discriminar os indivíduos de acordo com as condições pessoais apontadas alhures.

Já tivemos a oportunidade de destacar o assunto em obra própria[5] em que restou afirmado: "*Não bastasse a isonomia legal expressamente estabelecida, outros artigos referendam a isonomia real como o art. 3º, IV que afirma constituir objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil promover o bem de todos sem preconceitos de sexo*, [...]".

Luiz Alberto David de Araujo[6] retrata que a igualdade formal já produz seus efeitos imediatos, explicitando o seguinte:

> São normas chamadas de "eficácia plena", pois produzem seus efeitos de imediato. Desta forma, este princípio se estende às relações tributárias, às relações de trabalho, ao tratamento da Administração Pública, ao tratamento entre empresas, enfim,

---

[5] GODOY, Sandro Marcos. *A mulher e o direito do trabalho: a proteção e a dimensão constitucional do princípio da igualdade*. Birigui/SP: Boreal, 2015, p. 10.

[6] ARAUJO, Luiz Alberto David. *Barrados: pessoa com deficiência sem acessibilidade: como cobrar, o que cobrar e de quem cobrar*. Petrópolis/RJ: KBR, 2011, p. 19.

> tudo está permeado pela igualdade. Ninguém poderá tratar, sem justo motivo, uma pessoa com deficiência de maneira de qualquer outra pessoa.

É importante frisar que a igualdade formal não deve ser vista como absoluta, haja vista que há situações em que as deficiências impedem realmente o acesso da pessoa com deficiência.

Neste caso, em determinado emprego que se exija certa habilidade que o indivíduo não conseguirá ter, não significa barreira, mas sim restrição que qualquer outro sujeito poderia ter. Exemplifica-se com a função de motorista, sendo que a pessoa com deficiência visual não poderá dirigir e, portanto, perfeitamente plausível o óbice de assumir o posto[7].

Por outro lado, o caráter material da isonomia se refere a garantir a igualdade dos cidadãos, possibilitando a criação de ações estatais de políticas públicas, para a promoção da inclusão social. Veja-se que para oportunizar as mesmas condições de atuação das pessoas com deficiência com as demais, faz-se necessário auxilio estatal.

Assim, há a chamada discriminação positiva, uma vez que se criam mecanismos para fazer com que determinado grupo minoritário se sobressaia. Não há, aqui, uma tentativa de se beneficiar determinada pessoa, mas sim de trazer equilíbrio e propiciar o ingresso dessa minoria na sociedade.

A doutrina de Sandro Marcos Godoy[8] ao tratar sobre a discriminação ao trabalho da mulher, ressalta a necessidade das ações afirmativas para possibilitar a efetivação da igualdade material: "*A integração feminina no mercado de trabalho com ações afirmativas revela-se a busca do equilíbrio ponderado entre a realidade e a vontade social que nem sempre é externada pelo legislador*".

Sobre a igualdade material, Luiz Alberto David Araujo[9] retrata:

> Se a igualdade formal está garantida como uma norma de eficácia plena, ou seja, aquela que deve produzir todos os seus efeitos de imediato, o mesmo não se pode dizer da igualdade material, a chamada igualdade na lei. Para esta igualdade, o

---

[7] ARAUJO, Luiz Alberto David. *Barrados: pessoa com deficiência sem acessibilidade: como cobrar, o que cobrar e de quem cobrar.* Petrópolis/RJ: KBR, 2011, p. 20.

[8] GODOY, Sandro Marcos. *A mulher e o direito do trabalho: a proteção e a dimensão constitucional do princípio da igualdade.* Birigui/SP: Boreal, 2015, p. 51.

[9] ARAUJO, Luiz Alberto David. *Barrados: pessoa com deficiência sem acessibilidade: como cobrar, o que cobrar e de quem cobrar.* Petrópolis/RJ: KBR, 2011, p. 22.

> Estado brasileiro reconhece determinado grupo como frágil, dando-lhe um conjunto de direitos para se equiparar ou para que haja um reconhecimento pelo tempo de afastamento do convívio social, muitas vezes por culpa do próprio Estado.

O caráter material da isonomia está pautada, portanto, na criação de mecanismos para propiciar o equilíbrio social de oportunidades, garantindo que todos terão atuação livre e desimpedida de obstáculos na comunidade. Não basta apenas que a lei trate todos de maneira igual, mas que também atue auxiliando pessoas hipossuficientes para conseguirem *um lugar ao sol.*

O pilar para fundamentar a isonomia material no ordenamento jurídico consiste em importante lição de Rui Barbosa[10] em sua Oração aos moços quando preceitua:

> A regra da igualdade não consiste senão em quinhoar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desigualam. Nesta desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real.

Nessa senda, o Estado cria *ações afirmativas*, também denominadas de *discriminações positivas*, para promoção da igualdade material. Tais ações constituem-se em mecanismos estatais direcionados a grupos hipossuficientes a concretizarem a inclusão social por meio da igualdade de oportunidade, sanando todos *déficits* que o próprio ente possuía com membros dessas minorias que sofreram, por longo período histórico, com humilhações e preconceitos[11].

Pontua-se, ainda, que as ações afirmativas não são eternas e devem ser usadas apenas como portas de entrada para tais indivíduos. Seria uma forma drástica de fazer com que essas pessoas conseguissem efetivar os seus direitos básicos. Todavia, deve-se ter criação de formas de conscientização, especialmente pela educação, para moldar os ideais das futuras gerações em aceitar o diferente e a tratar as pessoas com deficiência como iguais, até porque *sermos diferentes não nos faz necessariamente desiguais.*

---

[10] BARBOSA, Rui. *Oração aos moços.* Rio de Janeiro: Fundação Casa de Rui Barbosa, 1980, p. 20.

[11] BULOS, Uadi Lammêgo. *Curso de direito constitucional.* São Paulo: Saraiva, 2014, p. 554.

Nesta linha de raciocínio mostra-se a doutrina dominante externada por Uadi Lammego Bulos[12]:

> As ações afirmativas jamais constituem um fim em si mesmas. Somente dura enquanto perdurar as causas que as ensejaram. No posto de providências efêmeras, corroboram, somente, uma fase ou etapa da evolução dos direitos fundamentais de certos grupos que sofreram no passado. Por terem durabilidade precária, não têm o condão de mudar, de uma hora para outra, situações arraigadas. Servem de meio, de caminho, de estrada, para a concretização do postulado da justiça social, que é um dos ideários do chamado constitucionalismo social (CF, art. 3°, III e IV). Tais ações, embora apresentem a enorme virtude de levantarem o "moral", a "autoestima", a "dignidade", o "brio", de segmentos massacrados no curso da história, devem ser encaradas cum granum salis. É que o tiro pode sair pela culatra. Suponhamos que um estudante negro rico se valha da cor de sua pele, retirando a oportunidade de outro menos favorecido. Vemos, neste exemplo, que as ações afirmativas, como providências isoladas, muito longe estão de ser a melhor opção. Daí a necessidade de se implantarem, neste can1po, políticas compensatórias, as quais devem vir acompanhadas de outras medidas, até mesmo para não se alimentar formas variadas de preconceitos.

Ora, fica nítido que o principal objetivo da ação afirmativa é abalar as estruturas da sociedade, tentando extirpar o preconceito de suas entranhas, ou seja, de seu âmago. Por ser tarefa árdua, dificultosa, o Estado se vale de medidas paliativas, com baixa e rápida eficácia, para, pelo menos, garantir que a inclusão social dê seus primeiros passos.

3.1. Princípio da dignidade da pessoa humana

As ações afirmativas apenas existem para garantir a concretização da isonomia material para que as pessoas com deficiência tenham uma vida digna. Veja-se, logo, que o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é de suma importância para a luta em que se busca a inclusão social, uma vez que se mostra como importante fundamento para concretização.

---

[12] BULOS, Uadi Lammêgo. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 554.

Ora, o intento de se garantir direitos ao indivíduo com deficiência é, pois, concretizar direitos básicos para que se tenha uma vida condigna.

É a posição doutrinaria de Sandro Marcos Godoy[13] quando trata do referendado princípio em garantia ao meio ambiente: "*De outra sorte, deve-se ter uma visão ambiental à luz da dignidade da pessoa humana que não somente garanta o direito à vida, mas de vivê-la com dignidade*".

Diante disso, entende-se dignidade toda a efetivação de direitos e garantias fundamentais, tais como, saúde, educação, lazer. Fornecendo tais direitos, garante-se o mínimo existencial possível para a pessoa viver dignamente.

Sobre o princípio em estudo, Bulos[14] explicita:

> Este vetor agrega em torno de si a unanimidade dos direitos e garantias fundamentais do homem, expressos na Constituição de 1988. Quando o Texto Maior proclama a dignidade da pessoa humana, está consagrando um imperativo de justiça social, um valor constitucional supremo. Por isso, o primado consubstancia o espaço de integridade moral do ser humano, independentemente de credo, raça, cor, origem ou status social. O conteúdo do vetor é amplo e pujante, envolvendo valores espirituais (liberdade de ser, pensar e criar etc.) e materiais (renda m íntima, saúde, alimentação, lazer, moradia, educação etc.). Seu acatamento representa a vitória contra a intolerância, o preconceito, a exclusão social, a ignorância e a opressão. A dignidade humana reflete, portanto, um conjunto de valores civilizatórios incorporados ao patrimônio do homem.

Por sua vez, Bernardo Gonçalves Fernandes[15] leciona:

> Mas, partindo das noções afirmadas pela teoria constitucional majoritária - ainda que pesem as críticas feitas, bem como as incoerências internas a essa teoria -, com fortes heranças germânicas e bases axiológicas, a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III da CR/88) é erigida à condição de meta-princípio. Por isso mesmo, esta irradia valores e vetores de interpretação para

[13] GODOY, Sandro Marcos. *O meio ambiente e a função socioambiental da empresa*. Birigui/SP: Boreal, 2017, p. 27.

[14] BULOS, Uadi Lammêgo. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 514.

[15] FERNANDES, Bernardo Gonçalves. *Curso de direito constitucional*. Salvador JusPODIVM, 2017, p. 310.

> todos os demais direitos fundamentais, exigindo que a figura humana receba sempre um tratamento moral condizente e igualitário, sempre tratando cada pessoa como fim em si mesma, nunca como meio (coisas) para satisfação de outros interesses ou de interesses de terceiros.

Insta salientar que o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana possui duas importantes aplicações, sendo que a primeira consiste em ser critério para ponderação entre interesses colidentes e a segunda fica para a identificação de outros direitos fundamentos.

Assim, quando há choque de interesses em que se deve fazer a análise de qual irá prevalecer, isto é, será preponderante, o princípio em foco tem o condão de servir como parâmetro, coibindo que se prejudique determinada pessoa para que não tenha sua dignidade ferida[16].

Ademais, por ser o rol do art. 5°, da Constituição Federal, exemplificativo e se ter outros direitos fundamentais no texto constitucional fora do referendado dispositivo, este princípio irá, então, servir como balizador para se identificar se algum direito previsto no texto constitucional será tido como fundamental ou não[17].

No caso do teletrabalho, como será abordado a seguir, é possível perceber que pode ter sua utilização fomentada por meio de ações afirmativas para propiciar o nascedouro de oportunidades de trabalho para a pessoa com deficiência, permitindo que esta cumpra um papel e busque ter dignidade em sua vida.

O teletrabalho pode concretizar o caráter material da isonomia ao inserir o grupo minoritário como foco de suas políticas públicas, possibilitando que seus membros ingressem na sociedade por meio do trabalho e, em razão dele, consigam garantir sua subsistência e a efetivação de direitos básicos, tais como são a educação, saúde, moradia e o lazer.

4. O teletrabalho

O presente estudo não visa dissertar sobre a definição de trabalho e seus requisitos, bem como não pretende abordar largamente sobre direitos trabalhistas existentes em nossa legislação ou as medidas da Organização

[16] MARTINS, Flávio. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 499-500.

[17] MARTINS, Flávio. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 500.

Internacional do Trabalho. O escopo, frise-se, é o estudo do *teletrabalho* como objeto de eventual política pública para a efetivação do direito à acessibilidade.

Diante disso, passa-se à análise do que se entende por teletrabalho e de seus requisitos para caracterização. Em linhas gerais, esta modalidade de trabalho consiste no empregado prestar seus serviços fora do ambiente de serviço - em outras palavras, fora do estabelecimento - em sistema automatizado de seu empregador, os quais poderão ser realizados da casa do trabalhador (*home office*) ou em outro ambiente designado pelo empregador. Deve-se destacar que o vínculo empregatício é mantido não sendo caso de terceirização lícita, alternando somente a forma de realização do trabalho e o local.

Exemplifica-se com o caso de um *design* de *websites*, que precisa criar e fazer a manutenção do sitio eletrônico de seu empregador. O empregador pode ser uma multinacional com sede em São Paulo e o trabalhador residir no interior do estado de Pernambuco. Com isso, o empregado deverá ficar conectado ao sistema da empresa para poder computar seu serviço ou trabalhar por metas. Por sua vez, ele pode realizar tudo isso dentro de sua própria residência.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia[18] corrobora argumentos ao expor:

> O chamado *teletrabalho é uma modalidade de trabalho a distância, típica dos tempos modernos, em que o avanço da tecnologia permite o labor preponderantemente fora do estabelecimento do empregador (normalmente na própria residência do empregado), embora mantendo o contato com este por meio de recursos eletrônicos e de informática, principalmente o computador e a internet.* Como se nota, incidem no caso as regras referentes ao trabalho em domicílio (art. 6.° da CLT). No entanto, enquanto o trabalho em domicílio é mais comum em atividades manuais, o teletrabalho, normalmente, é desenvolvido em diversas atividades que exigem conhecimentos mais especializados, como auditoria, gestão de recursos, tradução, jornalismo, digitação.

Garcia[19] complementa ao apresentar a possibilidade de se criar centros de trabalhos fora do local do empregador. Então, no exemplo acima, esse *webdesigner* não iria até a sede da empregadora, mas em um

---

[18] GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho.* 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 141.

[19] GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho.* 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 141-142.

estabelecimento perto de sua casa para poder se conectar no sistema da sociedade empresária e desenvolver seu trabalho. Vejamos:

> Embora o trabalho a distância seja normalmente realizado na própria residência do empregado, segundo a doutrina, não se restringe a essa hipótese. Efetivamente, há centros de trabalho que estão situados fora do estabelecimento do empregador, os quais também podem ser considerados "unidades de fornecimento de trabalho a distância", podendo haver "centros de atendimento de serviços fora das empresas beneficiadas".

Por sua vez, Carlos Henrique Bezerra Leite[20] distingue o empregado em domicilio daquele que se submete ao teletrabalho, uma vez que esta modalidade é desenvolvida em ambiente virtual e pode ser realizada em qualquer lugar - domicilio, apartamento na praia, centros de trabalhos -, não se restringindo somente à residência.

Para a configuração do teletrabalho, deve-se ter o preenchimento dos requisitos da relação de trabalho, ficando constatada a subordinação. Todavia, a configuração de subordinação fica, no teletrabalho, difícil de se verificar, conforme Mauricio Godinho Delgado[21] aponta:

> Claro que a operação de enquadramento dos fatos à regra jurídica não deve ser artificial e desproporcional, sob pena de conspirar contra seu próprio sucesso e validade. Desse modo, a circunstância de a lei permitir o enquadramento no pressuposto da subordinação dessas situações novas de prestação de serviços em home-offices e também em dinâmicas de teletrabalho, autorizando o reconhecimento do vínculo de emprego (se presentes os demais elementos fático-jurídicos dessa relação tipificada, é claro), isso não confere automático fôlego para se concluir pelo império de minucioso sistema de controle de horários durante a prestação laborativa. Nessa medida, o notável avanço trazido pela nova redação do art. 6° e parágrafo único da CLT, viabilizando a renovação e expansionismo da relação de emprego, talvez não seja capaz de produzir significativas repercussões no plano da jornada de trabalho. O alargamento do conceito de

[20] LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho.* 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 211.

[21] DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho.* 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 1025.

> subordinação não importa, necessariamente, desse modo, no mesmo alargamento da concepção de jornadas controladas. Trata-se de conceitos e extensões distintos, de maneira geral.

Nesse diapasão, Carlos Henrique Bezerra Leite[22] expõe o que segue sobre a subordinação, *ipsis litteris*:

> A subordinação jurídica no teletrabalho é mais tênue e é efetivada por meio de câmeras, sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. Por isso houve evolução do entendimento contido na Súmula 428 do TST que passou a assegurar, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de horas de sobreaviso. Trata-se de interpretação que se coaduna com a eficácia horizontal e imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão).

Com isso, percebe-se que a modalidade do teletrabalho surgiu como forma de acompanhar o avanço tecnológico, fornecendo novos mecanismos para empregadores e trabalhadores romperem a barreira espaço-tempo. Superando tais obstáculos, o indivíduo pode prestar serviços para empresas que se localizam em grandes centros distantes da sua residência.

Para a pessoa com deficiência, o teletrabalho se mostra como alternativa aos entraves para o cumprimento do direito à acessibilidade e, consequentemente, a efetivar inclusão social. Como uma maneira imediata, este sujeito pode começar a laborar em determinada empresa que não possui adaptações em seu prédio, enquanto o empregador proceda com as adaptações necessárias.

É uma forma de integrar a pessoa socialmente e de torná-la produtiva, conseguindo arcar com as custas de sua subsistência e, dessa forma, a concretização do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana através da consumação de direitos e garantias fundamentais.

4.1. O teletrabalho e a inclusão social

Inicialmente, deve-se salientar que o trabalho é considerado pela opinião popular como algo que dignifica o homem. Hannah Arendt *apud* Raíssa Bressanin Tokunaga[23] retrata:

---

[22] LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho.* 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 211.

[23] TOKUNAGA, Raissa Bressanim. *A inclusão social como fator de efetivação dos fundamentais do trabalhador - uma visão constitucional sobre a deficiência.* 2009. Dissertação (mestrado).

> A súbita e espetacular promoção do labor, da mais humilde e desprezível à mais alta categoria, como a mais estimada de todas as atividades humanas, começou quando Locke descobriu que o *labour* é a fonte de toda a propriedade; prosseguiu quando Adam Smith afirmou que esse mesmo *labour* era a fonte de toda a riqueza e atingiu o clímax no *system of labour* de Marx, no qual o labor passou a ser origem de toda produtividade e a expressão da própria humanidade do homem.

Por sua vez, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca *apud* Tokunaga[24] complementa exposição alhures ao tratar sobre o direito ao trabalho:

> Constitui-se como direito social, devendo o Estado mobiliar-se para realizar políticas de pleno emprego. Isto porque a partir do trabalho o ser humano conquista sua independência econômica e pessoal, reafirma sua capacidade produtiva e exercita sua auto-estima e se insere na vida adulta definitivamente. Daí falar-se em direito ao trabalho, com o intuito efetivo do assegurамento de realização de todos os outros direitos que espelham a dignidade da pessoa humana [...].

Tem-se que o trabalho sempre foi grande motivador para a inclusão da pessoa com deficiência na sociedade. Devido aos conflitos bélicos e à Revolução Industrial, o número de pessoas deste grupo minoritário crescia vertiginosamente, tornando-os considerados como inválidos e recebendo tratamento desumano. Portanto, o Estado precisaria realocar esses indivíduos na comunidade e fazê-los tornar produtivos novamente[25].

Para se concretizar o direito da pessoa com deficiência laborar, é imperioso efetivar o direito à acessibilidade. Em linhas gerais, o ambiente de trabalho deverá estar devidamente adaptado para que consigam exercer livremente suas atividades sem a existência de barreiras.

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Mestrado em Direito, São Paulo, p. 62.

[24] TOKUNAGA, Raissa Bressanim. *A inclusão social como fator de efetivação dos fundamentais do trabalhador - uma visão constitucional sobre a deficiência.* 2009. Dissertação (mestrado). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Mestrado em Direito, São Paulo, p. 62.

[25] DA COSTA, Francisco Lozzi; FUZETTO, Murilo Muniz Fuzetto. *As pessoas com deficiência e a inclusão social: evolução histórica e ações afirmativas.* In: Congresso Nacional da FEPODI, 5, 2017, Campo Grande/MS. Anais do V Congresso Nacional da FEPODI [Recurso eletrônico on-line], organização FEPODI/CONPEDI/UFMS, Florianópolis: FEPODI, 2017, p. 401-411, p. 404-405.

Sobre acessibilidade e barreiras, o Estatuto da Pessoa com Deficiência também encerra todas as discussões ao trazer suas definições:

> Art. 3º Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se: I - acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida; [...] IV - barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em: [...]

Referida lei também prevê que o direito ao trabalho deverá ser garantido à pessoa com deficiência, estimulando o Poder Público e o setor privado a contratarem, com base em seu artigo 34, *in verbis*:

> Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. §1º. As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos. §2º. A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor. §3º. É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena. §4º. A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados. §5º. É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

Logo, percebe-se verdadeiro cumprimento dos preceitos da isonomia, uma vez que, além de ter a igualdade formal, isto é, perante a lei, há a criação de mecanismos aptos a promover o ingresso da pessoa com deficiência em iguais condições de oportunidade.

Oportuno destacar que o §1°, do art. 34, da Lei n° 13.146/2015 trata que os setores públicos e privados deverão criar ambientes de trabalho acessíveis. Magnânimo dispositivo não apenas se refere aos obstáculos arquitetônicos, mas também de outras barreiras que impedem a obtenção da plenitude da inclusão social como ressaltam Farias, Sanches e Batista[26]:

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

Ora, o trabalho deve cumprir também um papel social para a inclusão social, não devendo ser considerado somente como forma de garantir que a pessoa com deficiência seja produtiva e consiga prover sua subsistência sem a necessidade de depender de migalhas lançadas pelo Estado e por outros membros da sociedade, desonerando, assim, tais sujeitos. Pelo contrário, o labor deve ser considerado muito além do que isso.

Oportunizar membros do grupo em estudo de conseguirem um emprego é também permitir que tenham acesso à própria comunidade em si, uma vez que, além de frequentar um estabelecimento, consigam conviver com outras pessoas, criar vínculos afetivos. É possibilitar que se viva normal e livremente, encarando a realidade e enfrentando toda e qualquer adversidade da vida.

Mais do que fazer com que esta minoria conviva com outros seres humanos é também permitir que a sociedade conviva com o diferente e aprenda a respeitar a particularidade de cada um. Como outrora informado, *sermos diferentes não nos faz necessariamente desiguais.* Não se faz,

---

[26] FARIAS, Cristiano Chaves de; CUNHA, Rogério Sanches; PINTO, Ronaldo Batista. *Estatuto da Pessoa com Deficiência Comentado artigo por artigo.* Salvador: Editora JusPodivm, 2016, p. 130.

com isso, que o deficiente seja trancafiado em um quarto como algo subumano, aversivo à própria existência humana. É, de certa forma, não permitir que o ser humano esconda suas mazelas.

De outro modo, o Estado cria formas de promover o ingresso da minoria em estudo, com ações afirmativas na tentativa de equilibrar as forças de maneira imediata.

É por isso que o ordenamento jurídico pátrio prevê percentuais de reserva de vagas em concursos públicos (art. 37, VIII, da Constituição Federal) e também porcentagem de número de vagas que deverá ser preenchido pela empresa de acordo com o número de empregados, conforme tabela exposta pelo art. 93 da Lei nº 8.213/1991.

Então, chega-se ao questionamento: o teletrabalho poderá ser objeto de eventual política pública para promover o ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho? A resposta é mais complexa do que parecer e se será avanço ou retrocesso.

Inicialmente, pode-se dizer que essa ideia motiva os movimentos em prol da busca da inclusão social plena, uma vez que se nota que o grupo em foco está sendo objeto de planejamento de políticas públicas. Ademais, o emprego do teletrabalho é algo concreto, perceptível no mundo real, e que pode cumprir os objetivos de consistir em uma medida eficaz e de início imediato.

Nessa senda, tal forma de trabalho tem o condão de concretizar o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, pois permite que o indivíduo com deficiência consiga arcar com os gastos de uma vida digna. Inclusive, cumpre o Princípio da Isonomia seu papel por possibilitar que este sujeito consiga laborar sem impedimentos, se valendo apenas de suas capacidades, sem distinção por sua condição.

Além disso, aponta-se vantagens comuns para todos os trabalhadores, conforme expõe Gustavo Filipe Barbosa Garcia[27]:

> No teletrabalho é frequente ocorrer uma flexibilização do horário de trabalho. Além disso, evita-se a necessidade de deslocamento até o estabelecimento do empregador, o que economiza tempo, principalmente em grandes cidades, possibilitando maior tempo livre ao empregado. Para a empresa, há economia quanto à manutenção de local de trabalho e sua infraestrutura.

[27] GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho.* 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 142.

Entretanto, será que apenas permitir que a pessoa com deficiência labore para ser produtiva e consiga se manter economicamente será suficiente? O trabalho não teria, portanto, um papel social?

Ora, o ser humano nasce, se desenvolve e inicia a sua vida social no seio familiar e em outras instituições frequentadas por ele, como é o caso das igrejas. Posteriormente, ele tem a experiência de ingressar em uma escola e lá começar a conviver com seus pares, criando laços afetivos. Quando se torna adulto, é garantido o seu direito ao trabalho.

O trabalho não consiste tão somente na possibilidade de vender suas forças (seus serviços) em troca de uma remuneração. Através dele o ser humano passa a conviver em uma célula da sociedade e a se relacionar com outros sujeitos, diferentes dele em essência. Com o serviço, o ser humano consegue criar vínculos afetivos, fazendo amizades e tendo relacionamentos de diferentes formas.

Quando se analisa o teletrabalhador, percebe-se que ele está sendo privado de conviver com outras pessoas em um ambiente de trabalho. Por mais que ele tenha contato com outros departamentos, em grande parte de forma virtual, este sujeito não está pessoalmente, fisicamente ali, dificultando a criação e a mantença dos vínculos sociais e afetivos.

Atento a isso Gustavo Filipe Barbosa Garcia[28] leciona:

> No entanto, podem ocorrer desvantagens no teletrabalho, como a maior dificuldade de inserção do empregado no grupo dos demais trabalhadores, bem como na sua participação de atuações coletivas e sindicais. São possíveis, ainda, prejuízos na vida íntima e familiar do empregado, bem como eventuais situações de cansaço e esgotamento daqueles que apresentem maior dificuldade em delimitar o período de trabalho e o tempo livre, por estarem constantemente conectados com o empregador. Para este, também podem surgir certas dificuldades de fiscalização e controle do trabalho a ser desempenhado, justamente em razão da forma diferenciada de trabalho em questão.

Veja-se que aqui, é possível extrair o principal ponto negativo: a não inclusão. Ora, se a pessoa com deficiência é alvo de ação afirmativa que fomenta a utilização do teletrabalho, diversas pessoas jurídicas de direito público e privado passarão a facilitar a entrada de membros deste

---

[28] GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho.* 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 142.

grupo nos quadros de funcionários muitas vezes imbuídos pela redução dos custos operacionais, ou mesmo para evitar a necessária adaptação do ambiente laboral.

Chegará a um momento em que estes indivíduos apenas conseguirão emprego por tal modalidade, sem que eles acessem ao ambiente de trabalho. Como informado, soma-se com o descaso nas adaptações arquitetônicas, pois será muito fácil e barato não adaptar o estabelecimento e contratar, por exemplo, o cadeirante como teletrabalhador.

Além disso, o empregador unirá a possibilidade de teletrabalho à consequente desnecessidade (em sua visão) de adaptar e o cumprimento do número de cotas para contratar as pessoas com deficiência apenas na modalidade de trabalho tão debatida. Volta-se, então, ao conceito de que este grupo hipossuficiente deve ficar segregado da comunidade e recluso, agora, aos guetos laborais.

Dá-se a garantia de que tais sujeitos trabalharão, mas sem que se permita sua participação efetiva. Nada mais do que está passando a noção de que é *persona non grata*, não quer conviver com o que diferente. A única diferença em se trancar a pessoa com deficiência em um quarto, segregado de toda sociedade, como inválido e improdutivo e entre trancar em sua casa como trabalhador está em que nesta última se suga as forças - físicas e intelectuais, remunerando-o para que se sinta útil e seja produtivo por não depender do Estado em garantir a sua subsistência.

Por este motivo, *mister* se faz evidenciar que a Dignidade da Pessoa Humana e a Isonomia não estarão sendo cumpridas, ante a real exclusão que o *teletrabalho* pode provocar nas pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Uma possível solução seria a inclusão parcial do teletrabalho na jornada laboral de forma a permitir uma alternância do trabalhador deficiente presencialmente no ambiente da empresa e, alternativamente em outros ambientes laborais como a sua própria residência.

5. Conclusão

É possível concluir e afirmar que utilizar o *teletrabalho* como efetivação do direito à acessibilidade pode se tornar medida extremamente perigosa, retrocedendo à luta de outrora das pessoas com deficiência.

O grupo minoritário e hipossuficiente em questão sempre encontrou dificuldades em se integrar na sociedade. A desconfiança do homem com o diferente, com aquilo que tem dificuldade em explicar, originou o medo com o plano espiritual e a noção de que espíritos malignos estavam presentes.

Assim, por longo período a pessoa com deficiência era considerada como subumana, constituindo em sinal de mau agouro e se apresentando como fardo. Com o Cristianismo, esta ideia passou por transformação e uma visão mais piedosa passou a dominar a comunidade.

No entanto, não se tinha o entendimento de que esse indivíduo deveria ser incluso socialmente, dominando na época a noção de que se deveria prover a subsistência dessa pessoa ao fornecer comida e abrigo especializado.

Com a passagem para a Idade Moderna e, após, para a Contemporânea, a pessoa com deficiência passa a ser considerada como igual a todos e que, assim, a chancela do Estado não deveria ser em prover, mas em oportunizar a sua participação efetiva na sociedade. Entrementes, com o início de sua vida social, o grupo em foco se deparou com seu principal vilão: o preconceito.

Por mais conhecimento que o homem tenha acumulado, por mais desenvolvida que seja a sua ciência, nada extirpa o preconceito do âmago da sociedade. Lidar com o diferente se mostra custoso, complicado e não há perspectiva de melhorias a curto prazo.

É inegável a existência de entraves, mas é nítido e cristalino que o principal problema da inclusão social é aceitar aquele considerado como diferente do senso comum. Dessa forma, o Estado, por meio de suas ações afirmativas, tenta ao máximo incluir a participação social deste grupo hipossuficiente, forçando a comunidade a aceitar essa presença em seu seio.

Eis que surge o teletrabalho como alternativa viável para incluir a pessoa com deficiência no mercado do trabalho em paridade com os demais homens e mulheres, vencendo a barreira espaço-tempo. Nesta modalidade, o empregado possui horários mais flexíveis e realiza as atividades de lugares diferentes daquele praticado originalmente na empresa. No caso do grupo em foco, as barreiras arquitetônicas são facilmente dribladas com a inclusão desta metodologia laboral.

Entretanto, deve-se ter cuidado ao se usar o teletrabalho como objeto de ação afirmativa, diante de outras políticas públicas já existentes, como é o caso das cotas. É perfeitamente compreensível deduzir que os empregadores podem utilizar essa modalidade de trabalho para evitar gastos com reformas para tomar prédios mais acessíveis.

Além disso, a reserva de cotas pode ser preenchida mais facilmente, não havendo a restrição do espaço. Ainda, a ideia que passa é um "incluir excluindo", em que a pessoa com deficiência ingressa no mercado de trabalho, mas deve exercer suas atividades enclausurada em seu lar.

Ora, como pode se entender por efetivação do direito à acessibilidade se este grupo hipossuficiente estará sendo privado de frequentar um ambiente de trabalho, podendo interagir com outras pessoas e criando laços afetivos? Não há justificativa plausível.

Porém, uma solução possível para não descaracterizar a importância do teletrabalho, seria integrá-lo alternativamente com o método presencial, ainda que permitindo o empregado cumprir parcialmente a sua jornada na empresa.

A luta das pessoas com deficiência deve estar pautada na busca pela inclusão social em sua plenitude, em seu ápice. Concretizar os princípios da Dignidade da Pessoa Humana e da Isonomia é fazer com que estes sujeitos possam conviver livres, de tal forma que não serão mais considerados como diferentes.

Portanto, persiste, ainda, a esperança de que medidas mais eficazes surgirão no horizonte, extirpando de uma vez por todas o preconceito na base da sociedade e permitindo que o deficiente alcance efetivamente uma vida condigna.

Referências

ARAUJO, Luiz Alberto David. *Barrados: pessoa com deficiência sem acessibilidade: como cobrar, o que cobrar e de quem cobrar.* Petrópolis/RJ: KBR, 2011.

BAHIA, Flávia. *Direito constitucional.* Coordenação: Sabrina Dourado. Recife: Editora Armador, 2017.

BULOS, Uadi Lammêgo. *Curso de direito constitucional.* São Paulo: Saraiva, 2014.

DA COSTA, Francisco Lozzi; FUZETTO, Murilo Muniz Fuzetto. *As pessoas com deficiência e a inclusão social: evolução histórica e ações afirmativas.* In: Congresso Nacional da FEPODI, 5, 2017, Campo Grande/MS. Anais do V Congresso Nacional da FEPODI [Recurso eletrônico on-line], organização FEPODI/CONPEDI/UFMS, Florianópolis: FEPODI, 2017, p. 401-411.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho.* 16 ed. São Paulo: LTr, 2017.

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

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. *Curso de direito constitucional.* Salvador: JusPODIVM, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho.* 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GODOY, Sandro Marcos; MARGRAF, Alencar Frederico; MARGRAF, Priscila de Oliveira; LIGERO, Gilberto Notário. *Direito Civil e Direito Processual Civil.* Coleção OAB. Belo Horizonte: Editora D'Plácido, 2019.

_____. *A mulher e o direito do trabalho: a proteção e a dimensão constitucional do princípio da igualdade.* Birigui/SP: Editora Boreal, 2015.

_____. *O meio ambiente e a função socioambiental da empresa.* Birigui/SP: Editora Boreal, 2017.

_____. A autocomposição como forma de prevenir o dano ambiental. In: RODRIGUES, Daniel Colnago; LAZARI, Rafael; SANTOS, Silas Silva (coord.). *Processo Civil Contemporâneo: estudos em homenagem ao professor Gelson Amaro de Souza.* São Paulo: Lualri Editora, 2018. p. 453-471.

_____. Gênese do direito: as primeiras leis e obrigações. In: *Pensamento Jurídico. Revista do Curso de Mestrado e Doutorado da Faculdade Autônoma de Direito.* São Paulo: Faculdade Autônoma de Direito, vol. 9, nº 1, jan./jun. 2016, p. 9-26.

_____. A tutela de urgência na saúde e seu impacto no orçamento público. In: LEAL, César Barros; BALERA, Wagner (coord.). *Revista Brasileira de Direitos Humanos, v. 11*, out/dez 2014, Porto Alegre, p. 5-19.

MARTINS, Flávio. *Curso de direito constitucional.* São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional.* São Paulo: Atlas, 2017.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato. *A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho.* 2009. Dissertação (mestrado). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Mestrado em Direito, São Paulo.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho.* 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

TOKUNAGA, Raissa Bressanim. *A inclusão social como fator de efetivação dos fundamentais do trabalhador - uma visão constitucional sobre a deficiência.* 2009. Dissertação (mestrado). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Mestrado em Direito, São Paulo.