



A POSSIBILIDADE DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA AO TELETRABALHO EM UM CONTEXTO DE PANDEMIA DA COVID-19

**ANDRÉIA ALMEIDA MENDES¹, FERNANDA FRANKLIN SEIXAS
ARAKAKI², CAMILA BRAGA CORRÊA³, BERNARDO HENRIQUE PEREIRA
MARCIAL⁴, DANIEL FERNANDES FERREIRA⁵, EMMANUELLE SILVA
VIANA⁶, JULLIANA ALMEIDA VICTÓRIA ROBERTO⁷**

¹ Doutora em Estudos Linguísticos pela UFMG e professora do Centro Universitário UNIFACIG

² Doutoranda pelo PPGDIN, UFF, mestre em direito e professora do Centro Universitário UNIFACIG

³ Mestre em Justiça Administrativa, UFF e professora do Centro Universitário UNIFACIG

⁴ Graduando em direito, Centro Universitário UNIFACIG

⁵ Graduando em direito, Centro Universitário UNIFACIG

⁶ Graduanda em direito, Centro Universitário UNIFACIG

⁷ Graduanda em direito, Centro Universitário UNIFACIG

RESUMO

O presente artigo possui como objetivo analisar o efeito do teletrabalho para a inclusão da pessoa com deficiência (PCD) no mercado de trabalho, considerando, em especial, a sua evolução estatística durante a pandemia. Nesse sentido, serão analisados direitos fundamentais a respeito do direito à inclusão e ao pleno emprego, o tratamento geral dos tribunais a respeito do tratamento das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como estatísticas a respeito do teletrabalho em âmbito nacional. Para tanto, analisar-se-á, através do método hermenêutico-analítico, tendo como fundamento as proposições de Habermas, especialmente na defesa democrática da inclusão do outro, bem como a análise da valoração do conteúdo substancial dos direitos fundamentais e humanos envolvidos em busca da concretização do princípio do pleno emprego como ideal interpretativo. Não obstante, também será analisado concretamente o fenômeno do teletrabalho para inclusão, relacionando-o aos argumentos utilizados pelas cortes supracitadas, através de uma profunda pesquisa bibliográfica, para, ao final, verificar se há diálogo entre as cortes, abrangendo a posição do Estado neste cenário.

Palavras-chave: Pessoa com Deficiência; Teletrabalho; Inclusão; Pandemia.

1 INTRODUÇÃO

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística estimam que existam cerca de 212 milhões de brasileiros espalhados por todo território. Dentro dessa população, existe uma parcela com deficiências visual, auditiva e motora, com seus graus de severidade.



O artigo 2º da Lei Brasileira de Inclusão (LBI) conceitua pessoa com deficiência como aquela que tem um impedimento de longo prazo, podendo ser de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que tem o condão de obstruir uma participação plena e efetiva em uma igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015)

Nesse contexto, a necessidade de uma atenção especial a essas pessoas é reconhecida pela Organização das Nações Unidas, conforme se observa na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, convenção essa promulgada no Brasil em seu Decreto 6.949/09, que assinala a preocupação de que: “as pessoas com deficiência continuam a enfrentar barreiras contra sua participação como membros iguais da sociedade e violações de seus direitos humanos em todas as partes do mundo” (BRASIL, 2009, on-line). Ademais, o mesmo decreto reconhece como um princípio, em seu art. 3º, a plena e efetiva participação e inclusão na sociedade, logo, o presente trabalho, debruça-se sobre alternativas para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Nesse sentido, a pandemia da COVID-19 revela-se como um importante marco para as relações de emprego contemporâneas, principalmente em relação às pessoas com deficiência.

Em suma, o Estatuto da Pessoa com Deficiência assegura a capacidade civil como demonstra no Art. 6º, além de garantir também a proteção dos direitos à saúde e à educação, o direito ao trabalho, à constituição de família, entre outros. O direito ao trabalho é um direito fundamental e sua garantia é de extrema importância para a inclusão. O direito ao trabalho já era previsto no artigo 27 da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo reconhecendo o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, com igualdade de oportunidades com as demais pessoas.¹

Além disso, a Constituição Federal de 1988 assegura o direito ao trabalho como direito social (BRASIL, 1988)². E, em relação às pessoas com deficiência, ele é

¹Artigo 27. Trabalho e emprego. 1.Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:

² Art. 5º . XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer; Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.



reafirmado no Estatuto da Pessoa com Deficiência, em seu artigo 34º: “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.”.³

Desta feita, o presente artigo promoverá uma pesquisa quantitativa, acerca das perspectivas do teletrabalho no Brasil, e qualitativa, ponderando, principalmente, os direitos fundamentais à inclusão e ao pleno emprego sob uma perspectiva habermasiana.

2 A AMPLIAÇÃO DO TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19

A pandemia do Coronavírus impactou profundamente a economia mundial. O isolamento social e a restrição de funcionamento para serviços não essenciais causaram centenas de desempregados, além da grande crise econômica no país. Dados do Ministério da Economia demonstram que, de janeiro a junho, foram 3.950.606 pedidos de seguro-desemprego, um aumento de 14,8% em comparação com o acumulado no mesmo período de 2019 (3.442.780) (BGSD/ ME). Dados do IBGE demonstram o aumento do desemprego no primeiro trimestre de 2020, segundo esses dados, o desemprego atingiu 12,8 milhões de brasileiros entre fevereiro e abril e, em relação ao trabalho informal, o setor mais afetado pelo novo coronavírus, 3,7 milhões foram perdidos na comparação entre o trimestre encerrado em janeiro e o trimestre encerrado em abril de 2020. Além disso, a Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio Covid evidenciou que 8,3 milhões de pessoas foram afastadas do trabalho devido ao distanciamento social e 8,9 milhões passaram para o trabalho remoto.

A maior transformação causada pela Covid-19 foi a inserção do teletrabalho. Visto o isolamento social para conter a propagação da doença, acarretou no afastamento do local de trabalho; assim, o trabalho remoto foi uma saída para continuar as atividades que não exigem uma presença física do profissional. Segundo levantamento da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em média, 59 países adotaram o trabalho remoto.

O teletrabalho vem sendo uma alternativa para manter as atividades de empresas e organizações que não puderam continuar com a atuação presencial por causa dos riscos

³ § 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.



de contaminação devido às medidas de proteção tomadas em função do coronavírus. Sandes (2020) apresenta uma visão do teletrabalho como:

O prefixo tele significa distância, afastamento. Logo, conceituar o teletrabalho como aquele que preferencialmente ocorre a distância é um conceito equivocado do legislador. O correto seria adotar a técnica semântica: teletrabalhador é o trabalhador externo, a distância, que trabalha com as novas tecnologias relacionadas com a informática e telemática (SANDES, 2020, p.52)

A Consolidação das Leis Trabalhistas, no bojo de seu conteúdo, também aborda sobre o teletrabalho: “Art. 75-B. Considera-se teletrabalho 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.” (BRASIL, 1943, online). Comparando os números do IBGE, antes da pandemia havia cerca de 3,8 milhões de pessoas trabalhando em casa. Já durante a pandemia, em junho de 2020, existiam cerca de 8,6 milhões o número de brasileiros que estavam trabalhando remotamente, ou seja, 12,4% da população ocupada do país, menos os afastados por causa do distanciamento social (69,2 milhões).

Em virtude desses dados, as implicações da pandemia do coronavírus na economia têm provocado muitas mudanças no mercado de trabalho, o teletrabalho por exemplo, e demissões e redução de jornada e salários. Logo, a maior transformação causada pela Covid-19 foi a inserção do teletrabalho.

2.1 O TELETRABALHO COMO FERRAMENTA DE INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

O Estado Democrático de Direito, no ensinamento de Habermas, é aquele que garante a “auto-organização política autônoma de uma comunidade, a qual se constitui, com o auxílio do sistema de direitos, como uma associação de membros livres e iguais do direito” (HABERMAS, 1997, p. 220). Dessa forma, a República Federativa do Brasil entende a soberania, a cidadania, a dignidade humana, os valores sociais do trabalho e



livre iniciativa e o pluralismo político como fundamentos para a constituição do seu Estado de Direito Ideal⁴.

Assim, para a construção de um Estado livre e igualitário, o princípio da isonomia surge como principal alicerce nesse processo. A luz de Nery Júnior, “dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades”. (NERY JÚNIOR, 1999, p. 42). Nesse cenário, a problemática da imposição de uma “normalidade” corporal compromete os ideais almejados pelo direito brasileiro para suprir as desigualdades, na medida em que a ideia de deficiência e eficiência se encontram em choque e dificultam a inclusão deles no meio social.

Surge, então, a Teoria Crip para inaugurar um novo patamar de conceito e direitos das minorias. Conforme estuda Gavério e Oliveira (2015), essa teoria almeja, principalmente, uma posição crítica com relação à materialidade fixa do corpo deficiente, questionando a naturalidade de corpos capazes\hábéis\eficientes (GAVÉRIO; OLIVEIRA, 2015, p. 1), a fim de superar o preconceito no processo de inserção da pessoa com deficiência no meio social. Consonante, sob a perspectiva de McRuer (2006), a Teoria Crip pauta-se na análise crítica de “como corpos e deficiências foram concebidos e materializados em vários locais culturais, e como podem ser entendidos e imaginados como formas de resistência à homogeneização cultural” (MCRUER, 2006, p. 33). Em outras palavras, o que se busca pacificar com a teoria é que, nenhuma condição corporal ou mental pode desqualificar e limitar a capacidade de alguém.

Nesse diapasão, vale destacar a importância da adaptação do direito à igualdade para a valorização da equidade aos direitos alcançados à pessoa com deficiência. Isto significa que é necessário dar tratamento justo visando as necessidades e as habilidades da pessoa no acesso desses direitos e deveres, garantindo a acessibilidade e inclusão no meio social. Importante destacar que a ausência de equidade provoca a iniquidade, ou seja, a ausência de acesso justo para que as pessoas superem suas necessidades e tenham

⁴ CONSTITUIÇÃO FEDERAL: Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político.



garantida a igualdade distributiva na qualidade do atendimento a essas necessidades e no acesso às oportunidades construídas pela sociedade (SPOSATI et. all, 2010, online)

Para tanto, o mercado de trabalho se torna ferramenta essencial no processo de inclusão social da pessoa com deficiência e deve ser adequado visando o princípio da isonomia a partir do ideal de equidade. Assim, a Constituição Federal de 1988 garantiu a inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho reservando um percentual de vagas para pessoas portadores de deficiência⁵.

Para Gomes (2001), a reserva de vagas “representa uma dentre as diversas técnicas de implementação da igualdade material, consagração do princípio bíblico segundo o qual deve-se tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais”. (GOMES, 2001). Cabe mencionar ainda que, demais ações afirmativas como a Lei nº 7.853/1989, Lei nº 8.213/1991 da Previdência Social (Lei de Cotas), Decreto nº 3.298/1999 e Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) também inauguraram o patamar de direitos a inclusão, acessibilidade, equidade e dignidade.

Para garantir a efetividade do princípio da isonomia, é necessário também adequar as novas modalidades de trabalho, já que vem cada vez mais se aperfeiçoando ao longo do desenvolvimento da sociedade. As mudanças como Revolução Industrial, avanços tecnológicos, internet das coisas, comunicação em tempo real e o surgimento das cidades inteligentes, tornaram-se possível a modalidade do trabalho realizado em casa: o teletrabalho.

Em uma análise quantitativa feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), na Pesquisa Nacional de Amstras por Domicílio, constatou-se que, em 2018, cerca de 3,8 milhões de brasileiros já trabalhavam de maneira remota. (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2018). Em suma, o Instituto Ipsos estudou sobre hábitos do trabalho no Brasil no final de 2019 e concluiu que o trabalho remoto é a opção ideal para ao menos 49% dos entrevistados empregados (IPSOS, 2019).

Diante os dados, conclui-se que o trabalho remoto vem crescendo consideravelmente. Assim, nesse contexto, é válido destacar que aqueles que convivem

⁵ Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão. (BRASIL, 1888)



com limitações decorrentes de algum tipo de deficiência; com necessidade de rotinas e jornadas inferiores; ambiente calmo e seguro; de auxílio para necessidades pessoais, manuseio e locomoção; de acessibilidade e adaptação adequada do ambiente a sua condição física ou mental, tornam-se muito mais produtivos quando inseridos na oportunidade do trabalho em casa. De comum entendimento com Mara Vidigal Darcanchy:

Nesse contexto, o teletrabalho oferece aos portadores de deficiência sua independência e participação ativa dentro da sociedade em que vivem, por meio de medidas eficazes para a prevenção e reabilitação da deficiência. Medidas capazes de garantir a igualdade de oportunidades em todas as áreas, estendendo ao deficiente sua plena participação na sociedade (DARCANCHY, 2006, on-line).

Por fim, cumpre destacar ainda o posicionamento do TST, em concordância com o TRT, referente ao julgado TST-AIRR-657-13.2010.5.02.0065: “É exatamente por causa desse tipo de conduta que precisa haver uma lei exigindo a contratação de pessoas portadoras de deficiência, porque se o mercado de trabalho já está restrito, por natureza, para pessoa sem qualquer necessidade especial e/ou limitação física, o que dizer de um empregado acidentado”.

3 O ATUAL CENÁRIO DO TELETRABALHO PARA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

O ano de 2020 inaugurou um novo modelo de rotina social com o processo de adequação a Pandemia do COVID-19. O modo de vida da população mundial foi drasticamente alterado e, como o principal conselho para a prevenção é o distanciamento social, ele foi utilizado. Desse modo, as pessoas tiveram que se reinventar em vários aspectos para amenizar as consequências do período.

No referido sentido, Boaventura (2020, on-line), afirma que “a pandemia e a quarentena estão a revelar que são possíveis alternativas, que as sociedades se adaptam a novos modos de viver quando tal é necessário e sentido como correspondendo ao bem comum. Esta situação torna-se propícia a que se pense em alternativas ao modo de viver, de produzir, de consumir e de conviver nestes primeiros anos do século XXI.” (SANTOS, 2020, on-line). Nesse período, a adequação de um ambiente de trabalho devido a



necessidade de isolamento social fez com que o Teletrabalho se tornasse um meio para inclusão social.

Tal modalidade já estava prevista nas Leis Trabalhistas por se tornar cada vez mais usual. Assim, conforme a Consolidação das Leis Trabalhistas, o teletrabalho se refere a “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” (BRASIL, 1943, on-line) Consoante, o período da Pandemia reafirmou o trabalho em casa quando possibilitou, no decreto legislativo 6 de 2020, o exercício do trabalho de maneira virtual (BRASIL, 2020).

Importante ressaltar ainda que o teletrabalho comporta a proteção da Constituição Federal e da CLT no seu exercício, sendo assegurado a todos os direitos inerentes ao contrato de trabalho como: carteira assinada, FGTS, ambiente salubre, saúde, lazer, férias, descanso semanal, jornada pré-estabelecida, entre outros. Desse modo, percebe-se a reafirmação da igualdade e valorização do trabalho como mecanismo impulsionador do Estado de Direito.

Neste ano, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), estimou que o contexto da pandemia, aproximadamente 8,6 milhões de brasileiros estão trabalhando em casa. O equivalente a 12,4% da população ocupada do país (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2020). Sobre o mesmo objeto de análise, uma pesquisa da consultoria Betania Tanure Associados (BTA), divulgada pela InfoMoney, constatou que, desde o início da pandemia, 43% das empresas brasileiras já adotaram o trabalho remoto e mais de 80% das companhias que pretendem continuar com o modelo após o período (ABERJE, 2020).

Extraí-se assim que a realidade do teletrabalho, principalmente no contexto do isolamento social, está cada vez mais ganhando espaço no mercado de trabalho. Foi possível perceber que o trabalho pode ser adequado para ser realizado no conforto dos lares, com segurança e praticidade, e ainda, essa modalidade garante muito mais eficiência e produtividade para aqueles que conseguem se adaptar. De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho (TST), “uma das vantagens é evitar gastos e tempo com deslocamentos e engarrafamentos. A possibilidade de poder trabalhar de qualquer lugar também permite maior flexibilidade e conforto ao trabalhador”. (TST, 2020, on-line).



A partir desse pensamento, torna-se possível aproveitar o atual cenário do teletrabalho e seu crescimento contínuo como instrumento de inclusão social a partir da isonomia para a superação de barreiras impostas pelo preconceito e segregação, dando preferência ao valor social do trabalho, a cidadania e a inclusão.

3.1 O ATUAR DO EXECUTIVO: POLÍTICAS PÚBLICAS E MEDIDAS DE APOIO DURANTE A PANDEMIA

O Estado deve servir a população e lhe garantir o bem comum (PASOLD, 2013) para que seja garantido ao indivíduo o pleno desenvolvimento, mesmo que haja, para tanto, algumas modificações. Assim, trata-se de um Estado que ajuda do modo necessário, que se aproxima de uma isonomia de fato, garantindo o direito à igualdade, visando garantir os valores constitucionais fundamentais e o interesse da população.

Nesse sentido, afirma Pasold sobre umas das funções (características como por ele descrito) do Estado:

Entre as características propostas para o Estado Contemporâneo, insisto na sua condição instrumental e no seu compromisso com o Bem Comum, compreendendo este, além da satisfação das necessidades materiais, a dimensão do respeito aos Valores Fundamentais da Pessoa Humana, que devem sustentar o Interesse Comum (PASOLD, 2013, p.49).

Ainda preceitua sobre o Estado e sua função de bem-estar:

O Estado Contemporâneo tenha e exerça uma Função Social - a qual implica ações que – por dever para com a Sociedade – o Estado tem a obrigação de executar, respeitando, valorizando e envolvendo o seu SUJEITO, atendendo o seu OBJETO e realizando os seus OBJETIVOS, sempre com a prevalência do social e privilegiando os Valores fundamentais do Ser Humano (PASOLD, 2013, p.52).

O Brasil adota uma forma de Estado Federativa sendo que “O Estado denominado federal apresenta-se como um conjunto de entidades autônomas que aderem a um vínculo indissolúvel, integrando-o” (TAVARES, 2018, p.853), assim, sabendo dessa função estatal de garantir o bem comum, até mesmo abordada pela Carta Política como objetivo fundamental da República (art.3º, IV da CF), cabe então ao Executivo, que deve governar o povo e cuidar dos interesses públicos, seja ele municipal, estadual ou federal, zelar pela garantia e eficácia de políticas de inclusão.



Com essa forma de Estado adotada, os entes federativos passam então a ganhar uma autonomia, em suma, “a autonomia importa, necessariamente, descentralização do poder. [...] Os Estados-membros não apenas podem, por suas próprias autoridades, executar leis, como também é-lhes reconhecido elaborá-las” (MENDES et al., 2019, p.895). Portanto, leis elaboradas por entes federados devem estar em consonância com a Constituição Federal, que é a principal fonte legislativa do Estado.

Diante o exposto sobre os entes federativos e a sua autonomia, nota-se a importância de efetivação de políticas públicas e medidas de apoio durante e após a pandemia, visando que seja garantido, aos deficientes físicos, o acesso ao mercado de trabalho de forma plena e eficaz, não ficando somente a cargo da União tais medidas para a inclusão.

Logo, em relação a proteção legal, há o Decreto-Lei 3.298/1999, que garante a integração de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, como garantido no artigo 34:

Art. 34. É finalidade primordial da política de emprego a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido.

Parágrafo único. Nos casos de deficiência grave ou severa, o cumprimento do disposto no **caput** deste artigo poderá ser efetivado mediante a contratação das cooperativas sociais de que trata a Lei nº 9.867, de 10 de novembro de 1999. (BRASIL, 1999, on-line).

Nesse sentido, o cenário pandêmico trouxe uma nova discussão, sendo ela o meio de ingressar ou à sua permanência no mercado de trabalho e a possibilidade do teletrabalho como meio de inclusão, devendo o executivo zelar pela promoção do acesso ao trabalho, buscando a integração por meios de auxílios e políticas públicas.

Por isso, verifica-se a apresentação de medidas legais para a inclusão, até mesmo no que se refere a vagas exclusivas para deficientes em processos seletivos e concursos públicos, como por exemplo o Decreto nº 9.508/2018, que veio reforçar essa garantia de acesso ao mercado de trabalho, incentivando-os a integrarem o âmbito da administração pública federal direta e indireta, garantindo que portadores de deficiência concorram em igualdade de oportunidade com os demais no que concerne até mesmo ao conteúdo das provas, à sua avaliação e ao critério para aprovação e local e horário que serão aplicados



as provas (art.2º) e que tenham número de vagas mínimas oferecidas para os mesmos conforme artigo 1º do decreto citado (BRASIL, 2018, online).⁶

Contudo, apesar de terem várias previsões legais elaboradas pelo Executivo fora da pandemia para a inclusão, durante a pandemia, para o trabalho de um modo geral, não simplesmente se voltando para as pessoas portadoras de deficiência, o Executivo criou decretos lei e medidas provisórias, algumas delas convertidas posteriormente em lei como a MP 936/2020 que instituiu um Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda visando medidas no direito do trabalho para enfrentar o estado de calamidade pública vivenciado pelo país, sendo atualmente essa medida provisória transformada pelo legislativo na lei 14.020/2020 que trouxe a vedação de dispensa sem justa causa empregado que possua deficiência como previsto no artigo 17, inciso V (BRASIL, 2020).

Sendo a pandemia recente, ainda não há uma maior atuação do Executivo para que seja desenvolvido uma inclusão de PCD's no mercado de trabalho, atuando tal poder na proteção da sociedade com regras de convivência, preocupando-se com a área da saúde e, sabendo que o vírus se transmite com facilidade, fechando os comércios e fiscalizando para ver a possibilidade de uma abertura gradual, em alguns casos, só autorizando atividade presencial para os serviços essenciais, sendo os demais serviços realizados com número menor de empregados, portas fechadas ou por teletrabalho, mesmo que já tenha sido aprovado tal meio antes da pandemia, até mesmo liberando e facilitando o acesso de 178 mil portadores de deficiência que fazem parte do cadastro de Benefício de Prestação Continuada para que recebam uma quantia de R\$ 600 reais, além de facilitar o acesso dos mesmos a sites ou outros serviços por meio de *chat on-line* ou usando a Língua Brasileira de Sinais.

Em suma, vê-se que o Executivo está agindo para refrear a pandemia no país, preocupando-se com a saúde e segurança de todos, principalmente pela diferente atuação do vírus na população a depender de certas características, inclusive sendo as PCD's

⁶ Art. 1º Fica assegurado à pessoa com deficiência o direito de se inscrever, no âmbito da administração pública federal direta e indireta e em igualdade de oportunidade com os demais candidatos, nas seguintes seleções: I - em concurso público para o provimento de cargos efetivos e de empregos públicos; e II - em processos seletivos para a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, de que trata a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993. § 1º Ficam reservadas às pessoas com deficiência, no mínimo, cinco por cento das vagas oferecidas para o provimento de cargos efetivos e para a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, no âmbito da administração pública federal direta e indireta.



participantes do grupo de risco que necessitam de maiores cuidados e atenção. Quanto à inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho durante o surto do Covid-19, há pouca movimentação, para qualquer pessoa, mantendo-se o Poder Público focado em elaborar MPs e decretos leis, principalmente em questões de saúde e sobre fiscalização do comércio.

3.2 PERSPECTIVAS DOS TRIBUNAIS NACIONAIS E A PROTEÇÃO DE TELETRABALHADOR PCD PELO JUDICIÁRIO NA CRISE DO COVID-19

Outra vertente fundamental do tema a ser analisada é o posicionamento jurisdicional brasileiro, pois, desse modo, é possível medir a eficácia social de tais normas para os direitos da pessoa portadora de deficiência, sobretudo em tempos de crise.

Em suas lições sobre eficácia social das normas constitucionais, Temer (1998) afirma que tal eficácia é a possibilidade de regular certas relações, isto é, ser aplicada em casos concretos, algo extremamente visível e presente na pátria jurisprudência brasileira.

Nessa vertente, para garantir a inclusão, o STJ orientou em 2004, através do RMS 18.669/RJ, que as vagas nos editais em concursos devem ser preenchidas de modo alternado entre os candidatos deficientes e não-deficientes, observado a quantidade delas prevista do edital.

Ainda quanto a temática dos concursos públicos, o Supremo Tribunal Federal salienta que deve ser prestigiado o princípio da norma mais favorável, sendo esclarecedora a posição do Ministro Celso de Mello no RMS 32732/DF ao entender as cotas como uma possibilidade de “viabilizar o acesso dos indivíduos e dos grupos sociais, notadamente os mais vulneráveis, a sistemas institucionalizados de proteção aos direitos fundamentais da pessoa humana” (BRASIL, [s.d]).

Aperfeiçoando tal tratamento protetivo, o Ministro Gilmar Mendes afirmou não afrontar a separação dos três poderes a tomada de medidas, por parte do Poder Judiciário, que assegurem o acesso adequado às portadoras de deficiência verificada o inadimplemento Estatal em políticas públicas no julgamento do Agravo Regimental no Recurso Extraordinário 819.270/ SP de 2016 (BRASIL, 2016).

Essa proteção às pessoas portadoras de deficiência também encontra precedentes firmes no Tribunal Superior do Trabalho, no AIRR de número 1001737-



27.2015.5.02.0612; a autora do recurso alegou, dentre outros motivos, não preencher as 191 das 192 vagas que deveria reservar para portadores de deficiência pela falta de profissionais qualificados, oportunidade em que o d. Ministro Alexandre Angra Belmonte elucidou que a mera dificuldade em encontrar PCD não exime a empresa de sua responsabilidade, não bastando, em suas palavras, apenas a divulgação de vagas em meios de publicação ou correspondência com empresas especializadas, uma vez que apenas a divulgação não tem o condão de eximir a reclamante de contratar deficientes físicos para tal isenção de responsabilidade, pois cabe a empresa capacitar os seus profissionais por questões sociais.

Registra-se um entendimento quase uniforme do TST nesta vertente, cujo intuito é induzir que a empresa procure cumprir o seu papel social, sendo uma exceção julgados como o AIRR 628-68.20111.5.18.0101 de 2018, oportunidade em que o ministro Márcio Eurico Vitral negou agravo do Ministério Público do Trabalho, pois a empresa em questão reiteradamente solicitou a diversas associações, secretarias e ao SINE para contratar pessoas com deficiências em um setor de difícil contratação inclusive para não-deficientes.

Entretanto, sublinha-se a ressalva do relator no julgado em questão: “Muito embora a jurisprudência venha se consolidando no sentido de que o art. 93 da Lei 8.213/91 estabelece uma cota para portadores de deficiência e reabilitados, sem nenhuma ressalva ou exceção quanto às funções compatíveis existentes na empresa” (BRASIL, 1991, on-line)

Atualmente, durante a pandemia, ainda não existe uma quantidade grande de julgados para o tema em questão; contudo, o TST já orientou no Pedido de Providências 2601-56.2020.5.90.0000 interposto pela Associação Nacional Dos Magistrados Da Justiça Do Trabalho (ANAMATRA) que “nesta situação emergencial em que prepondera a necessidade de adoção de medidas que reduzam as possibilidades de contágio do novo coronavírus causador da COVID-19 e se permita manter a prestação minimamente satisfatória de serviços públicos” (ANAMATRA, 2020, on-line).

Nesse sentido, seguindo a esteira dos posicionamentos dos tribunais superiores acerca do tema, nota-se o teletrabalho já como uma forma de manter a continuidade do labor empresariais em tempos de crise e, sobretudo, também pode-se falar em uma integração mais fácil desse trabalhador sem o gasto de muitas despesas, visto que, uma



vez trabalhando em casa, o empregador pouparia com despesas para adequar o ambiente interno sem abster-se de cumprir sua função social.

Ao transferir a empregada com deficiência para posto de trabalho diverso, dificultando-lhe o acesso ao posto laboral, restando inerte, ainda, quanto à obrigação legal de implementar condições de trabalho adequadas à obreira com sérias restrições de locomoção, inarredável a conclusão de que a atitude patronal, longe de encontrar amparo em suposto direito potestativo, está em dissonância com a finalidade social que deveria ser respeitada, cometendo verdadeiro abuso de direito a ensejar o dever de indenizar (TRT1 - 4ª Turma-Rel. Rosana Salim Villela Travesedo - ROT 0011892-30.2015.5.01.0032 - 7/11/2019.)

Registra-se também os dizeres da relatora a existência de uma jurisprudência majoritária e firme quanto à condenação de danos morais em casos de empresas que não promovam meios de seus empregados trabalharem em condições adequadas às suas peculiaridades.

Também é possível destacar os dizeres de Garcia, uma vez que “os direitos humanos, em si, são prerrogativas essenciais à dignidade da pessoa humana e devem ser observados imperativamente por todos, inclusive pelas empresas” (GARCIA, 2020, p. 43).

Ademais, é imperioso ressaltar as previsões da Organização das Nações Unidas (ONU, 2020), que preveem uma contração de 5,2% para o Brasil e uma contração média de 5,3% para a América Latina, sendo essa a pior contração que a região sofreu desde 1914 e 1930.

Em face a atual crise, sobreleva-se os dizeres do ministro do STF Marco Aurélio sobre a pandemia:

É bem verdade que o Poder Judiciário, como um todo, e o Supremo Tribunal Federal, em particular, precisa agir com extrema cautela diante das graves proporções assumidas pela pandemia da Covid-19. No entanto, não é dado aos juízes, independentemente da instância a que pertençam, seja por inércia, comodidade ou tibieza, abdicar de seu elevado múnus de guardiães dos direitos fundamentais, sobretudo em momentos de crise ou emergência. (STF - Tribunal Pleno - ADI 6377 MC / DF - Relator: Marco Aurélio - Publicação: 26/06/2020).

Logo, conforme essa linha de raciocínio jurisprudencial desenvolvida é possível antever uma jurisprudência firme e cuidadosa com relação a todos os direitos constitucionalmente garantidos aos portadores de deficiência.



4 PERSPECTIVAS SOBRE O TRABALHO E A ECONOMIA: UMA ANÁLISE FILOSÓFICA SOBRE INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Preliminarmente, deve-se registrar a posição do trabalho no direito no ordenamento jurídico; consagrado como um direito social, a classificação do direito do trabalho como um dos direitos humanos fornece a ele um caráter de essencialidade e indispensabilidade para uma vida digna (RAMOS, 2020).

Neste diapasão, algumas das principais características a serem observadas são a universalidade, isto é, “os direitos humanos são direitos de todos” (RAMOS, 2020, on-line), e a essencialidade, a qual se traduz no conceito de que “os direitos humanos apresentam valores indispensáveis e que todos devem protegê-los” (RAMOS, 2020, on-line).

Ao abordar especificamente sobre o direito do trabalho, nota-se que sua formação e seu objetivo está intimamente ligado com sua classificação de direitos humanos, sendo o primeiro direito social a emergir (MARTINEZ, 2018), cuja parte da doutrina, majoritária, sustenta ser ele um “gênero distinto dos ramos público e privado, com a finalidade de proteger os hipossuficientes” (GARCIA, 2020, p. 50).

Tal teoria pode ser justificada pela sua função na sociedade visto que este direito exerce relevante papel para assegurar um patamar mínimo de justiça social e dignidade (GARCIA, 2020), “exercendo papel fundamental, ao garantir condições mínimas de vida aos trabalhadores” (GARCIA, 2020, p. 34).

Outra noção necessária de um direito social e de uma utopia social é seu embasamento na busca a uma vida coletiva melhor e menos ameaçada (HABERMAS, 1987, p. 106), inclusive a própria existência de um direito trabalhista encontra respaldo pela união de trabalhadores que buscavam melhores condições de vida (GARCIA, 2020, p. 32).

Também é pertinente frisar a observação de Masi (2001, p. 9) que quantificou o trabalho como cerca de um sétimo da vida de um homem com 20 anos, principalmente se analisado que, dentre as consequências do trabalho, incluem-se “o direito a viver de um modo decente e independente, ter uma casa e filhos, ser bem aceito no convívio social” (MASI, 2001, p. 9), principalmente porque o trabalho se torna cada vez mais uma base fundamental da ordem social (DURKHEIM, 2016, p. 49).



Logo, em face a tamanha importância desse direito, dessa feita, as previsões de contração econômica sobrelevam a necessidade de discutir sobre relação entre economia e direito do trabalho, amálgama extremamente delineado pela ótica Habermasiana (1987).

Nessa vertente, observa-se a análise Habermasiana sobre a utopia trabalhista que, mesmo reconhecendo a importância dessa justiça social, observa um lado controverso, ao buscar um número maior de direitos trabalhistas a sua implicação econômica é inerente, e a depender da quantidade “os custos crescentes dos salários e dos encargos trabalhistas aumentam a tendência para investimento em racionalização” (HABERMAS, 1987, p. 108).

Em sua tese, apoiando-se em Claus Offe, Habermas (1987, p. 108), pontua-se que “o Estado social bem-sucedido perde o pé em uma situação na qual ele tem de ascender à consciência o fato de que ele próprio não é um “manancial de abundância” autônomo e não pode assegurar o lugar ao trabalho como um direito civil”

Nesse diapasão, os ideais keynesianos recebem destaque e uma solução para evitar as sérias consequências do coronavírus,

Por isso, quando o emprego desce a um nível baixo, o consumo agregado cairá em volume menor que a diminuição da renda real, tanto por força das reações habituais dos indivíduos como por força da política provável dos Governos, o que explica a possibilidade de conseguir, muitas vezes, uma nova posição de equilíbrio dentro de limites razoáveis de flutuação. Se assim não fosse, o declínio do emprego e da renda, uma vez iniciado, poderia ir muito longe. Este princípio simples leva, como se poderá ver, à mesma conclusão de antes, a saber, o emprego só pode aumentar *pari passu* com um aumento do investimento. (KEYNES, 1996, p. 119).

Ou seja, a proteção ao emprego ganha outra função e importância na sociedade, qual seja, preservar o próprio consumo e a economia.

Nesse sentido, é necessário salientar que tais ideais correspondem aos objetivos constitucionais do Brasil, pois a legislação trabalhista prevê valores como o princípio da busca ao pleno emprego disposto no art. 170, VIII da Constituição Federal e no art. 23.1 da Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH), devendo entender esse princípio com a incorporação de todas as pessoas aptas ao trabalho em um sistema de empregos lapidado e amortecido (HABERMAS, 1987, p. 107) e ao 8º objetivo da Agenda 2030 dos Direitos Humanos (ONU); “Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”.



Entretanto, nem a crise é cega, observado por Boaventura (2020), a quarentena, mesmo afetando a todos, é discriminatória, uma vez que grupos vulneráveis sentem maiores dificuldades do que outros, sendo que tal afirmação pode ser representada e exemplificada no mundo do trabalho com dados trazidos pelo filósofo que, dentre os mais afetados pela pandemia, situam-se os trabalhadores precários, considerando que a América Latina tem cerca de metade de seus trabalhadores buscando seu sustento em tal labor. Dados da Índia, cujo número de trabalhadores precários supera os da América Latina, revela um cálculo de 300 milhões de trabalhadores que perderam seus rendimentos.

Neste contexto, a quarentena e a pandemia revelaram-se obscuras para algumas classes, visto que o novo vírus apenas agravou uma crise econômica permanente que já motivava prejuízos para toda uma coletividade, como por exemplo, justificando cortes em políticas sociais (SANTOS, 2020).

Todavia, o próprio Estado de direito e a democracia não podem fechar os olhos para as condições de vida desiguais ou para as diferenças culturais (HABERMAS, 2002, p. 235), é essencial movimentos que assegurem a emancipação das minorias que “visam à superação de uma cisão ilegítima da sociedade” (HABERMAS, 2002, p. 239)

Até porque a própria existência do Estado está ligada à necessidade promover meios inclusivos, pois o paradigma que deve ser alcançado para tal entidade é uma formação com base em objetivos e normas que atendam ao interesse comum, indo além de interesses próprios dos cidadãos (HABERMAS, 2002, p. 273),

Afinal, um Estado de direito democrático não ignora condições de vida desiguais ou diferenças culturais (HABERMAS, 2002, p. 235). Em suma, “uma teoria dos direitos entendida de maneira correta vem exigir exatamente a política de reconhecimento que preserva a identidade do indivíduo, inclusive nos contextos vitais que formam sua identidade” (HABERMAS, 2002, p. 235).

Contudo, mesmo reconhecendo tais diferenças naturais, não pode ser admitido uma visão comparativa entre os não deficientes e pessoas portadoras de deficiências, a própria visão inclusiva ganha novas teorias e contornos através da Crip Theory, sendo então uma forma de auxiliar a inclusão social e também a corresponder ao princípio da não descriminalização, que acerca da pessoa com deficiência é conceituada pelo art. 4º do Estatuto da Pessoa com Deficiência como:



Distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas (BRASIL, 2015, on-line).

Não obstante, o dever promover os direitos humanos é uma função da empresa, tal dever foi destacado no art. 2º, II do decreto 9.571/18, responsável por estabelecer diretrizes sobre Empresas e Direitos Humanos.

Cabe ressaltar aqui os dizeres de Garcia (2020, p. 43), pois mesmo o art. 1º §2º prevendo uma implementação “voluntária”, os direitos humanos devem ser observados imperativamente por todos, não podendo as empresas esquivar-se dessa obrigação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesse sentido, infere-se que a pandemia auxiliou um marco para a evolução das relações de emprego, sendo as pessoas com deficiência física diretamente beneficiadas com tal modernização. A ampliação do *home office* diminui os riscos da relação trabalhista, bem como a possibilidade de arcar com eventuais despesas para a adaptação.

Ademais, a difusão do teletrabalho confere em melhores condições a possibilidade de inclusão da PCD no trabalho, facilitando seu acesso ao pleno emprego, principalmente ao considerar as perspectivas futuras.

Assim, considerando a natureza do direito do trabalho e a necessidade de intervenção estatal, o teletrabalho demonstra uma alternativa viável para a garantia de inclusão e pleno emprego ao passo que proporciona uma série de redução de custos ao empresário sem significar em uma precarização do trabalho, razões que justificam a promoção de políticas públicas voltadas a informatização.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALELO. **Alelo apresenta pesquisa sobre hábitos do trabalhador brasileiro no Welcome.** 2019. Tomorrow. Disponível em: <https://www.alelo.com.br/assessoria/habitos-trabalhador-brasileiro-welcome-tomorrow#:~:text=Entre%20os%20insights%20apontados%20pela,a%20possibilidade%20de%20trabalhar%20remotamente>. Acesso em: agosto de 2020.

Assembleia Geral da ONU. (1948). **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** (217 [III] A). Paris, 1948.



BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 24 jul 2020.

BRASIL. **Código de Civil de 2002. Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em 14 ago 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452 de 1 de maio de 1943**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 24 de julho de 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.146**. Promulgada em 06 de julho de 2015. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 24 jul 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467. Promulgada em 13 de julho de 2017**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 24 de julho de 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452 de 1 de maio de 1943**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 24 de julho de 2020.

BRASIL. **Decreto nº 6.949**. Decretado em 25 de agosto de 2009. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em 24 jul 2020.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 6 de 20 de maio de 2020**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: agosto de 2020.

BRASIL. INDICADORES DE SAÚDE. PNAD Estatísticas Experimentais. Disponível em <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/>. Acesso em: 17 de agosto de 2020.

BRASIL. **Junho registra queda de 32% em pedidos de seguro-desemprego**. Disponível em <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/trabalho/julho/junho-registra-queda-de-32-em-pedidos-de-seguro-desemprego>. Acesso em: 17 de agosto de 2020

COMPARATO, Fábio Konder. **A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2019

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

DE MASI, Domenico. **O Futuro Do Trabalho: Fadiga E Ócio Na Sociedade Pós-industrial**. Tradução: Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio. 2001.



DURKHEIM, Émile. **Da Divisão do Trabalho Social**. Tradução: Andréa Stahel M. da Silva. São Paulo: EDIPRO, 2016

KEYNES, John Maynard. **Teoria Geral do Emprego, do Juro e da Moeda**. Tradução de Mário R. da Cruz. Os economistas. São Paulo: Editora Nova Cultural Ltda, 1996.

FARIAS, Cristiano Chaves de. **Estatuto da Pessoa com Deficiência Comentado artigo por artigo** I Cristiano Chaves de Farias, Rogério Sanches Cunha, Ronaldo Batista Pinto. 2. rev., ampl. e atual. - Salvador: Ed. JusPodivm, 2016.

GAGLIANO, Pablo Stolze. **Novo curso de direito civil**. v. 1 parte geral, Pablo Stolze Gagliano, Rodolfo Pamplona Filho. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. 1. Direito civil - Legislação - Brasil I. Pamplona Filho, Rodolfo. II. Título.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 13. ed. Salvador: JusPodivm, 2020

GAVÉRIO, Marco Antônio; OLIVEIRA, Everton Luiz de. **A crítica deficiente – alguns posicionamentos críp-feministas**. Disponível em: <https://docplayer.com.br/43651277-A-critica-deficiente-alguns-posicionamentos-crip-feministas.html>. Acesso em: outubro de 2020.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **A recepção do instituto da ação afirmativa pelo Direito Constitucional brasileiro**. Brasília, 2001. Disponível em: <http://adami.adv.br/artigos/19.pdf>. Acesso em: agosto de 2020.

HABERMAS, Juergen. **A Inclusão do Outro**: Estudos de Teoria de Política. Tradução: George Sperber e Paulo Astor Soethe. São Paulo: Edições Loyola, 2002

_____. **A Nova Intransparência**: A Crise do Estado de Bem-Estar Social e o Esgotamento das Energias Utópicas. Tradução: Carlos Alberto Marques Novaes. Revista Novos Estudos, 1987.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo 2010**. Disponível em: <https://censo2010.ibge.gov.br/>. Acesso em: agosto de 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Indicadores IBGE** : pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua [mensal]. 2020. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3086/pnacm_2020_jun.pdf. Acesso em: agosto de 2020.

MARIANO, Luciana. **Covid-19**: home office como alternativa para continuidade do negócio - gestão de equipe. Disponível em <https://www.migalhas.com.br/depeso/325684/covid-19-home-office-como-alternativa-para-continuidade-do-negocio-gestao-de-equipe>. Acesso em 24 de julho de 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018



McRUER, Robert. **Crip Theory: Cultural Signs of Queerness and Disability**. New York: University Press, 2006.

MENDES, Gilmar; BLANCO, Paulo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MELLO, Anahi Guedes de. **Gênero, Deficiência, Cuidado e Capacitismo: Uma Análise Antropológica de Experiências, Narrativas e Observações Sobre Violências Contra Mulheres com Deficiência**. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/182556/PASO0431-D.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 19 de ago. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **CEPAL: pandemia levará à maior contração da atividade econômica na história da América Latina e Caribe**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/cepal-pandemia-levara-a-maior-contracao-da-atividade-economica-na-historia-da-america-latina-e-caribe/>. Acesso em 28 jul. 2020

PASOLD, Cesar Luiz. **Função social do estado contemporâneo** [recurso eletrônico] / Cesar Luiz Pasold. - Dados eletrônicos. 4. ed. revista e ampliada - Itajaí - SC.: UNIVALI, 2013.

Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua. Disponível em <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=destaques>. Acesso em: 17 de agosto de 2020

PORTAL ABERJE. **InfoMoney entrevistou Betânia Tanure, da BTA sobre home office no pós-pandemia**. 2020. Disponível em: <https://www.aberje.com.br/infomoney-entrevistou-betania-tanure-da-bta-sobre-home-office-no-pos-pandemia/>. Acesso em: agosto de 2020.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2020

SANDES, Fábio; Renzetti, Rogério. **Direito do trabalho e processo do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Somos Educação, 2020.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A Cruel Pedagogia do Vírus**. Coimbra: Edições Almedina, S.A, 2020.

SCHMITT, Carl. **Teoria de la Constitución**. México: Ed. Nacional, 1970. p. 150.

SCHMIDT, Vinicius. **Pessoas com deficiência em home office: como a empresa pode ajudar**. Disponível em <https://resultadosdigitais.com.br/blog/pessoas-com-deficiencia-em-home-office/>. Acesso em 25 de julho de 2020.

SCHREIBER, Anderson. **Manual de direito civil: contemporâneo**. 3. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020



SENA, Adriana G. de; DELGADO, Gabriela N.; NUNES, Raquel P. **Dignidade humana e inclusão social** : caminhos para a efetividade do direito do trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2010, p. 56-59.

SPOSATI, A. Equidade. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. **Dicionário: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG, Faculdade de Educação, 2010. Disponível em: <https://gestrado.net.br/pdf/270.pdf>. Acesso em: agosto de 2020.

STF - 2ª Turma - **RMS 32.732 AgR/DF** - Relator: Celso de Mello - Publicação: 01/08/2014

STF - 2ª Turma - **ARE 819.270 AgR/SP** - Relator: Gilmar Mendes - Publicação: 18/11/2016

STJ - 5ª Turma - **RMS 18.669/RJ** - Relator: Gilson Dipp - Publicação: 29/11/2004

STF - Tribunal Pleno - **ADI 6377 MC / DF** - Relator: Marco Aurélio - Publicação: 26/06/2020

TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil**: volume único / Flávio Tartuce. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2020

TAVARES, André Ramos. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2018.

TEMER, Michel. **Elementos de Direito Constitucional**. 14. ed. rev. e ampl. São Paulo: Malheiros, 1998.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Especial Teletrabalho**: o trabalho onde você estiver. s.d. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/teletrabalho#:~:text=O%20empregado%20contratado%20para%20trabalhar,de%20transi%C3%A7%C3%A3o%20de%2015%20dias..> Acesso em agosto de 2020.

TRT1 - 4ª Turma- Rel. Rosana Salim Villela Travesedo - **ROT 0011892-30.2015.5.01.0032** - 7/11/2019.

TST - 3ª Turma - **AIRR - 1001737-27.2015.5.02.0612** - Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte - Publicação: 23/06/2017.

TST - 8ª Turma - **AIRR - 628-68.2011.5.18.0101** - Relator: Marcio Eurico Vitral Amaro - Publicação: 18/05/2018.

TST - Conselho Superior da Justiça do Trabalho - **CSJT-PP - 2601-56.2020.5.90.0000** - Relator: José Roberto Freire Pimenta - Publicação: 02/07/2020.