

ΠΩΛ ΗΙΣΙΑ

REVISTA ELETRÔNICA DE DIREITO AMBIENTAL DA AMAZÔNIA
Programa de Pós-graduação em Direito Ambiental da Universidade do
Estado do Amazonas

UEA 
EDIÇÕES

UEA
UNIVERSIDADE
DO ESTADO DO
AMAZONAS

GOVERNO DO ESTADO DO AMAZONAS

Wilson Lima
Governador

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DO
AMAZONAS**

Prof. Dr. Cleinaldo de Almeida Costa
Reitor

Prof. Me. Cleto Cavalcante de Souza Leal
Vice-Reitor

Profa. Ma. Kelly Christiane Silsa e Souza
Pró-Reitor de Ensino de Graduação

Profa. Ma. Samara Barbosa de Menezes
Pró-Reitora de interiorização

Profa. Dra. Maria Paula Gomes Mourão
Pró-Reitora de pesquisa e pós-graduação

Profa. Ma. Márcia Ribeiro Maduro
Pró-Reitora de Planejamento

Prof. Dr. André Luiz Tannus Dutra
**Pró-Reitor de Extensão e Assuntos
Comunitários**

Prof. Me. Orlem Pinheiro de Lima
Pró-Reitoria de Administração

Profa. Dra. Maristela Barbosa Silveira e Silva
Diretora da Editora UEA

Prof. Dr. Erivaldo Cavacanti Filho
**Coordenação do Programa de
Pós-Graduação em Direito Ambiental**

Profa. Ma. Taís Batista Fernandes Braga
Coordenadora do curso de Direito

**NOVA HILEIA: REVISTA ELETRÔNICA
DE DIREITO AMBIENTAL
ISSN: 2525-4537**

Prof. Dr. Erivaldo Cavacanti Filho, UEA
Prof. Dr. Mauro A. Ponce de Leão Braga, UEA
Profa. Dra. Maria Nazareth Vasques Mota, UEA
Prof. Dr. Sandro Nahmias Melo, UEA
**Coordenação do Programa de
Pós-Graduação em Direito Ambiental**

Prof. Dr. Sandro Nahmias de Melo
Editor Chefe

Prof. Me. Denison Melo de Aguiar
Editor Adjunto

Profa. Ma. Carla Cristina Torquato
Profa. Ma. Adriana Almeida Lima
Profa. Ma. Dayla Barbosa Pinto
Prof. Me. Luiz Cláudio Pires Costa
Prof. Me. Ygor Felipe Távora da Silva
Profa. Esp. Monique de Souza Arruda
Prof. Esp. Átila de Oliveira Souto
Editores Assistentes

Prof. Dr. Celso Antonio P. Fiorillo, FMU-SP
Prof. Dr. César O. de Barros Leal, UNIFOR
Prof. Dr. Antonio Carlos Morato, USP
Prof. Dr. José Helder Benatti, UFPA
Prof. Dr. Fernando A. de C. Dantas, UFG-GO
Profa. Dra. Solange T. da Silva, Mackenzie - SP
Conselho Editorial

Prof. Dr. Paulo Affonso Leme Machado,
Universidade Metodista de Piracicaba - SP
Profa. Dra. Maria Gercília Mota Soares, INPA
Profa. Dra. Luly R. da Cunha Fischer, UFPA
Profa. Dra. Lucas Gonçalves da Silva, UFS-SE
Profa. Dra. Lorena Fabeni, UNIFESP
Prof. Dr. Jeronimo Treccani, UFPA
Prof. Dra. Danielle, de Ouro Mamed, ISEPE- PR
Prof. Dr. Celso Antonio P. Fiorillo, FMU-SP
Profa. Dra. Raquel Y. Farjado, PUC-PERU
Avaliadores

Prof. Me. Denison Melo de Aguiar
Primeira revisão

Prof. Me. Denison Melo de Aguiar
Revisão Final

Os artigos publicados, bem como as opiniões neles emitidas são de inteira responsabilidade de seus autores.

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central da Universidade do Amazonas

R454

Nova Hileia: Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia / Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas. Vol.5, n.2 (2018). Manaus: Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental, 2018.

Semestral

ISSN: 2525-4537

DIREITO AO TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O CONTRATO DO TELETRABALHO PREVISTO NA LEI 13.467/17

RIGHT TO WORK FOR PERSONS WITH DISABILITIES AND THE TELE-WORK AGREEMENT PROVIDED FOR IN LAW 13.467 / 17

**Selma Thury Vieira Sá Hauache¹
Sandro Nahmias Melo²**

RESUMO: Este artigo aborda o direito ao trabalho das pessoas com deficiência na contratação para o teletrabalho, como alternativa inclusiva e novas vagas de empregos formais, haja vista as modernas tecnologias de informação adaptáveis e assistivas ao trabalhador. Volta-se o estudo quanto a nova legislação disciplinadora do teletrabalho, a Lei 13.467/17 em relação as legislações pátrias que tratam dos portadores de deficiência no tocante a inserção no mercado de trabalho na premissa de inclusão social, acessibilidade e adaptações tecnológicas, sem suprimir direitos sociais. Os novos artigos introduzidos na Consolidação das Leis do Trabalho referentes o teletrabalho, pela Lei 13.467/17 são analisados com alternativa viável de inserção no meio produtivo dos portadores de deficiência, não apenas para atender a quotas impostas às empresas. Este tipo de contratação caracteriza-se essencialmente pelo uso de tecnologias, as quais devem ser assistivas, adaptadas ao manejo apropriado, inclusive mobiliário, com assistência técnica e continua pelo empregador aos portadores de deficiência para retirar barreiras, a quem cabe conceder meio ambiente hígido de trabalho que se dá longe da sede física da empresa. Conclui-se que os novos artigos inseridos na Consolidação das Leis do Trabalho, quanto ao teletrabalho são compatíveis com a legislação dos portadores de deficiência, mediante conjugação da aplicação da norma mais favorável, adoção das medidas de segurança, higiene, saúde do trabalho, acessibilidade física e tecnológica, retirada de barreiras atitudinais e tecnológicas, inclusão social e a responsabilidade do empregador quanto aos custos do empreendimento. No tocante as novas regras do direito coletivo que abrem para flexibilizações de direitos historicamente conquistados, incluindo no rol exemplificativo o teletrabalho, concluiu-se pela incompatibilidade com a legislação que ampara os portadores de deficiência, na medida que impõe prevalência do negociado sobre o legislado, limita atuação do Judiciário Trabalhista para coibir ilegalidades, afrontando o Estado Democrático de Direito e preceito constitucional do artigo 5º, XXXV da Constituição da República do Brasil.

Palavras-Chave: Igualdade. Não Discriminação. Inclusão Social. Acessibilidade e Tecnologias Assistivas.

¹ Aluna especial do Mestrado em Direito Ambiental pela Universidade do Estado do Amazonas. Juíza do Tribunal Regional do Trabalho. Contato: selmathury@gmail.com.

² Doutor e Mestre em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Graduado em Direito pela Universidade Federal do Amazonas. Professor do Programa de Pós-Graduação (Mestrado) em Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas desde 2002, ministrando as disciplinas Teoria Geral do Direito Ambiental, Direito Ambiental do Trabalho, Direito Ambiental Econômico e Defesa Judicial do Meio Ambiente. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho - Cadeira n. 20. Juiz do Trabalho Titular da 11ª Região.

Abstract: *This article addresses the right to work of people with disabilities when hiring teleworkers, as an inclusive alternative in new formal job openings, given the modern adaptive and assistive information technologies for workers. The study is about the new disciplinary legislation on telework, Law 13.467/17 in relation to the national laws that deal with the disabled regarding the insertion in the labor market on the premise of social inclusion, accessibility and technological adaptations, without suppressing social rights. The new articles introduced in the Consolidation of Labor Laws referring to telework, by Law 13.467 / 17, are analyzed as a viable alternative for insertion in the productive environment of the disabled, not only to meet the quotas imposed on companies. This type of contracting is essentially characterized by the use of technologies, which must be assistive, adapted to the appropriate management, including furniture, with technical assistance and continues by the employer to the disabled to remove barriers, to whom it is necessary to grant a healthy environment. work that takes place away from the physical headquarters of the company. It is concluded that the new articles inserted in the Consolidation of Labor Laws, regarding teleworking are compatible with the legislation of the disabled, through the combination of the application of the most favorable rule, adoption of safety measures, hygiene, occupational health, accessibility physical and technological, removal of attitudinal and technological barriers, social inclusion and the employer's responsibility for the costs of the enterprise. With regard to the new rules of collective law that open up the flexibility of rights historically conquered, including teleworking in the exemplary role, it was concluded that it is incompatible with the legislation that supports the disabled, insofar as it imposes the prevalence of the negotiated over the legislated, limits the work of the Labor Judiciary to curb illegalities, defying the Democratic Rule of Law and the constitutional precept of Article 5, XXXV of the Constitution of the Republic of Brazil.*

Keywords: *Equality. Non-Discrimination. Social inclusion. Accessibility and Assistive Technologies.*

INTRODUÇÃO

As atuais e modernas tecnologias de informática colocam crescentes inovações, métodos dinâmicos e viabilizam comunicações instantâneas, teleguiadas por satélite de qualquer ponto do planeta. Nesse contexto surgiu o teletrabalho nas relações de trabalho, revelado pela prestação de serviço de forma distante, remota, caracterizada no uso de tecnologias de telemática, implementada tanto na iniciativa privada e pública.

O estudo objetiva contribuir para o debate da aplicação da nova legislação, Lei 13.467/17 que introduziu disciplinamento específico ao contrato individual subordinado do teletrabalho, como alternativa de inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho. Serão estudadas legislações pátrias que abordam o direito ao trabalho dos portadores de deficiência, em seguida os novos artigos introduzidos pela lei reformista do teletrabalho aplicáveis na contratação ao trabalho dos portadores de deficiência, sob condições que não podem romper direitos da dignidade da pessoa humana e o meio ambiente de trabalho hígido.

A Carta Magna de 1988, no Título I, art. 1º, define os princípios fundamentais do Estado democrático de direito na soberania, cidadania, dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho, da livre iniciativa e do pluralismo político.

Estudo que trata desta temática, as autoras Oliveira E Dinarte (2017, p. 187), abordam na introdução:

Historicamente excluídas da sociedade, as pessoas com deficiência lutam pelo fim da invisibilidade que as envolvem. Sendo que a inclusão social destas é considerada um pré-requisito para a concretização de diversos direitos, como o direito à dignidade da pessoa humana e o direito social ao trabalho.

O trabalho, a saúde e programas de incentivos para contratação de pessoas com deficiência estão garantidos por normas de ordem pública e, sobretudo, dizem respeito à qualidade de vida no trabalho, a teor dos artigos 196 e 200, VIII da CRB/1988.

Na inclusão social dos portadores de deficiência incumbe ao Estado, entre várias ações, a promoção, integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante treinamento para o trabalho e convivência, art. 227, §1º, inciso II da CRB/1988,

A Constituição Brasileira de 1988 na matriz da dignidade da pessoa humana se realiza no preceito de igualdade e não discriminação no meio social, em especial nas relações de trabalho. Conforme o art. 7º, XXXI da Carta Magna há direcionamento para ações inclusivas das pessoas com deficiência por meio de incentivos e políticas de inserção no mercado do trabalho. As novas tecnologias de informática e informação fazem surgir vagas, no teletrabalho para contratação de portadores de deficiência, no mundo do trabalho predominado por tecnologias de informação.

Formulam-se os seguintes questionamentos: a contratação na modalidade do teletrabalho é alternativa inclusiva no mercado de trabalho dos trabalhadores portadores de deficiência? Os novos artigos da CLT introduzidos pela Lei 13.467/2017 que disciplinam o contrato do teletrabalho são aplicáveis na contratação de portadores de deficiência?

A metodologia a ser utilizada no estudo é a dedutiva e a descritiva, por meio de consultas e leituras bibliográficas referentes ao tema com o objetivo de buscar na doutrina, artigos científicos e textos de consulta em sítios de informação, base investigativa da pesquisa, voltada a elucidar os questionamentos no tocante adoção do teletrabalho aos portadores de deficiência, a propiciar ambiente de trabalho equilibrado.

Empregos formais estão cada vez mais em crescente escassez. Ao lado disso as novas modalidades de contratações surgem pela evolução tecnológica, especialmente a tecnologia de informação, a exemplo do aumento do número de pessoas contratadas no regime de teletrabalho. A importância do estudo revela-se na análise da aplicação da nova legislação trabalhista pátria do teletrabalho, se compatível com os princípios da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, na acessibilidade e inclusão social dos trabalhadores portadores de deficiência.

2. O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA

2.1 A CONSTITUIÇÃO DE 1988 E CONSTITUIÇÕES ESTADUAIS

O direito à igualdade é garantido de forma ampla e de maneira muito clara na Constituição de 1988. Ao considerar positivamente as diferenças humanas, o direito à igualdade é verdadeiro alicerce a todos os direitos constitucionalmente conferidos às pessoas portadoras de deficiência.

Observa com maestria Luiz Alberto David Araujo (1994):

O direito à igualdade surge como regra de equilíbrio dos direitos das pessoas portadoras de deficiência. Toda e qualquer interpretação constitucional que se faça, deve passar, obrigatoriamente, pelo princípio da igualdade. Só é possível entendermos o tema da proteção excepcional das pessoas portadoras de deficiência se entendermos o princípio da igualdade.

Noutro sentido, aponta Hans Kelsen (1996):

A igualdade dos direitos na ordenação jurídica garantida pela Constituição, não significa que estes devem ser tratados de maneira idêntica nas normas e em particular nas leis expedidas com base na Constituição. A igualdade assim entendida não é concebível: seria um absurdo impor a todos os indivíduos exatamente as mesmas obrigações ou lhes conferir exatamente os mesmos direitos sem fazer distinção alguma entre eles, como, por exemplo, entre crianças e adultos, indivíduos mentalmente sadios e alienados, homens e mulheres.

A partir dessas considerações e sem adentrar na complexidade do conteúdo jurídico do princípio da igualdade, observa-se atuação permissiva da quebra de isonomia no tocante à pessoa portadora de deficiência, desde que autorizada.

Na Constituição de 1988, o art. 5º, *caput*, dispõe primeiro ponto da proteção constitucional à pessoa portadora de deficiência com relação ao trabalho. O inciso XIII, no mesmo artigo 5º, assegura o “livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão”.

Entre os objetivos fundamentais consagrados na Carta Magna, o art. 3º, inciso IV, estabelece: “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

O art. 7º, da CRB/1988, no *caput* dispõe: “direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social.” Proíbe no inciso XXXI, a discriminação no tocante ao salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

No âmbito da administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, Estados, Distrito Federal e Municípios o art. 37 da CRB/1988, no *caput* consta os princípios norteadores da legalidade, impessoalidade, publicidade, moralidade e eficiência, e no inciso VIII, prevê que “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.

A Carta Magna brasileira tutela o trabalho aos portadores de deficiência por meio de políticas governamentais de reinserção ou inserção no mercado de trabalho e na sociedade por inteiro. As políticas são ações que objetivam além da oportunidade de trabalho, em especial adaptação ao local de trabalho – ao meio ambiente do trabalho – o transporte, o treinamento etc.

O art. 203, *caput* e inciso IV da CRB/1988 estabelece o dever do Estado em conceder habilitação e reabilitação às pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária.

Nesta direção o inc. II, § 1º, art. 227, da CRB/88 determina:

§1º O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança e do adolescente, admitida a participação de entidades não governamentais e obedecendo os seguintes preceitos: (...)

II – criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial e mental, bem como integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos.

As políticas e ações previstas no texto constitucional preconizam de forma indireta o direito ao trabalho da pessoa deficiente e são garantias de condições mínimas necessárias para o surgimento de oportunidades ao trabalho dos portadores de deficiência.

Nesse sentido o mencionado artigo 227, §2º complementado pelo art.244, ambos da CRB/1988, determina que lei disporá sobre adaptação de logradouros, dos edifícios de uso público e fabricação de transporte coletivo para garantir acesso aos portadores de deficiência. São medidas convergentes ao meio ambiente de trabalho atuando na remoção de barreiras físicas, sociais para que as pessoas portadoras de deficiência possam ter acesso de maneira digna ao local de trabalho.

As Constituições Estaduais da Federação estão harmonizadas com os preceitos da igualdade e vedação a discriminação previstos na Constituição de 1988, nesse tocante apontam garantias às pessoas portadoras de deficiência na integração ao meio social, através do trabalho, fazendo referência, ainda, aos meios necessários para essa finalidade.

Declara-se na Constituição do Estado do Amazonas, de 5 de outubro de 1989, no art. 248, I, que é garantido ao portador de deficiência “emprego com salário e critérios de admissão não diferenciados; ...”

Na Constituição do Estado do Rio Grande do Sul, de 3 de outubro de 1988, faz referência as medidas de integração social da pessoa portadora de deficiência, no art. 260, inciso III:

Art. 260. O Estado desenvolverá política e programas de assistência social e proteção a criança, ao adolescente e ao idoso, portadores ou não de deficiência, com a participação de entidades civis, obedecendo aos seguintes preceitos: (...) VIII – criação de programas de prevenção, de integração social, de preparo para o trabalho, e de acesso facilitado aos bens e serviços e á escola, e de atendimento especializado para crianças e adolescentes portadores de deficiência física, sensorial ou múltipla,...

Os Estados mais populosos da federação como São Paulo e Rio de Janeiro em suas Constituições disciplinam a matéria, sendo a do primeiro de maneira completa no que diz respeito a defesa dos interesses das pessoas portadoras de deficiência quanto ao trabalho.

Dispõe o art. 279 e respectivos incisos da Constituição de São Paulo, de 5 de outubro de 1989:

Art. 279. Os Poderes Público Estadual e Municipal assegurarão condições de prevenção de deficiências, com prioridade para a assistência pré-natal e à infância, bem como integração social de portadores de deficiências mediante treinamento para o trabalho e para a convivência, mediante:

I – criação de centros profissionalizantes para treinamento, habilitação e reabilitação profissional de portadores de deficiências, oferecendo os meios adequados para esse fim aos que não tenham condições de frequentar a rede regular de ensino.”

II – implantação do sistema ‘Braille’ em estabelecimentos da rede oficial de ensino, em cidade pólo regional, de forma a atender as necessidades educacionais e sociais dos portadores de deficiências.

Há observância nas Constituições Estaduais aos preceitos da Constituição de 1988 quanto a reserva de cargos e empregos destinadas aos portadores de deficiência no setor público, conforme o inciso IX do art. 115 da Constituição do Estado de São Paulo/1989.

Revela-se que a cultura exclusivamente assistencialista foi abandonada para que os Estados membros promovam integração ao mercado de trabalho pelos portadores de deficiência, concedendo-lhe acesso na formação de riquezas por meio do trabalho para o Estado.

2.2. LEGISLAÇÃO INFRACONSTITUCIONAL

A legislação infraconstitucional cuida em proteger o direito ao trabalho das pessoas portadoras com deficiência discriminando e regulamentando os instrumentos que concretizam esse direito. Sem pretender esmiuçar o rol de Leis, Decretos e Portarias que cuidam do direito ao trabalho do portador de deficiência, serão indicadas as legislações relevantes.

Após um ano da promulgação da CRB/1988, a partir da vigência da Lei n.7.853/89 é que a forma assistencialista de tratar legalmente os portadores de deficiência foi rompida.

Então, passou-se a detalhar os direitos da pessoa portadora de deficiência e criou a Coordenadoria Nacional para Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência (CORDE).

Observa com propriedade Melo (2004, pág.30) que a citada lei embora omissa em vários aspectos como ausência de definição sobre as pessoas que estariam abrangidas por esta designação, no artigo 3º, indica os instrumentos jurídicos utilizáveis para garantir o direito ao trabalho das pessoas portadores de deficiência por meio de ações civis públicas:

As ações civis públicas destinadas à proteção de interesses coletivos ou difusos das pessoas portadoras de deficiência poderão ser propostas pelo Ministério Público, pela União, Estados, Municípios e Distrito Federal; por associação constituída há mais de um ano; por autarquia, empresa pública, fundação, ou sociedade de economia mista que inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção das pessoas portadoras de deficiência.

A Lei n. 8.112/90, que instituiu o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União prevê no § 2º, do art. 5º, garantia de inscrição e reserva de 20% de vagas a ofertar aos portadores de deficiência em concurso publico para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadores.

Na esfera do setor privado é a Lei 8.213/91, art. 93, que estabelece quotas compulsórias para admissão e dispensa de pessoas portadoras de deficiência e, além das quotas fixa que a dispensa de trabalhador reabilitado ou portador de deficiência habilitado só pode ocorrer após contratação de substituto de condição semelhante.

A Lei n.13.146, de 6 de Julho de 2015, denominada de Estatuto da Pessoa com Deficiência, tem como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo n. 186 de 9 de julho de 2008. No art. 1º dispõe assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando inclusão social e cidadania.

A definição da pessoa com deficiência consta no *caput* do art.2º:

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

No § 1º e incisos de I a IV, do mesmo artigo estabelece avaliação biopsicossocial, quando necessária, por equipe multiprofissional e interdisciplinar fazendo considerações sob vários aspectos e fatores.

O Capítulo VI, trata criteriosamente o direito ao trabalho da pessoa com deficiência, a partir da Seção I, art. 34 e 35, expressando os princípios da igualdade e não discriminação, reconhecendo a liberdade de escolha, aceitação em ambiente acessível e inclusivo, em igualdades de oportunidades com as demais pessoas.

A Seção II cuida da habilitação e reabilitação profissional cabendo ao poder público a implementação de serviços e programas completos nesse segmento para que o portador de deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitada a livre escolha, vocação e interesse, a teor do art. 36, *caput*, Lei 13.146/2015.

A inclusão da pessoa com deficiência no trabalho tem amparo na Seção III, art. 37 e 38 em que são relacionadas diretrizes para a colocação competitiva de pessoa com deficiência por meio de trabalho:

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:

I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;

II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;

III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;

IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;

V - realização de avaliações periódicas;

VI - articulação intersetorial das políticas públicas;

VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

Art. 38. A entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes.

Apontadas de maneira não exaustiva as relevantes legislações acima preconizadoras da inclusão social e acessibilidade aos portadores de deficiência no trabalho e sob esse norte abordaremos a modalidade do teletrabalho, na nova legislação advinda pela Reforma Trabalhista.

3. O TELETRABALHO - CONCEITO, CARACTERÍSTICAS, VANTAGENS E DESVANTAGENS

A Lei 13.467/17, artigo 75 – B e § único, da CLT, trouxe definição à modalidade do teletrabalho:

Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador com a utilização de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

A possibilidade do empregado no regime de teletrabalho comparecer à empresa não resta afastada desde que o labor seja executado preponderantemente fora do local físico de trabalho, fazendo uso de meios telemáticos e informatizados de comando. No contrário, se o empregado passar a cumprir as tarefas preponderantemente na empresa perderá as características do teletrabalho, que associa o uso de equipamentos de informática, telecomunicações e prestação de serviços distante da sede física empresa.

A Lei 12.551 de 15.12.2011, na nova redação ao art. 6º da CLT faz referência ao trabalho realizado à distância, inexistente na redação anterior. O parágrafo único do mesmo artigo trata da subordinação jurídica em distintas situações do teletrabalho, retirando interpretações pretéritas de dificuldades na configuração do vínculo empregatício que atualmente remete à teoria da subordinação estrutural (DELGADO, 2018). Embora o artigo 6º da CLT, antes da alteração legislativa de 2011, fizesse referência à caracterização da

relação de emprego, a nova redação é mais completa por expressar os pressupostos da relação de emprego (MARTINS, 2018).

Importante observar que a modalidade permite que o trabalhador, pessoa de média ou alta qualificação, execute as tarefas em cidade, região ou país distante do empregador, inclusive em movimento, não apenas em local determinado (BARROS, 2017). No mesmo sentido, os direitos à saúde, condições de trabalho com qualidade de vida, redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, acessibilidade, fornecimento de tecnologia assistiva e adaptável que promova inclusão social, jornada de trabalho de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, previstos na Constituição da República do Brasil, regulamentados na Consolidação das Leis Trabalhistas e Estatuto da Pessoa com Deficiência não podem ser suprimidos ou reduzidos para o trabalhador do regime do teletrabalho, quiçá do portador de deficiência.

Destaca Oliveira e Dinarte (2017, pag. 192), como exemplos de tecnologias assistivas os computadores, softwares e hardwares especiais, que completam questões de acessibilidade, dispositivos para adequação da postura sentada, roupas adaptadas, recursos para mobilidade manual e elétrica, equipamentos de comunicação alternativa, aparelhos de escuta, auxílios visuais, materiais protéticos, entre outras que englobam as mais deficiências.

Martins (2018), identifica as tarefas no teletrabalho, de maneira didática, nos seguintes modos: trabalho *on line* que é o realizado de forma interativa, bidirecional, e a tempo real; de forma desconectada (*off line*) e comunicações feitas pelo empregador por telefone; ou unidirecional sendo a conexão simples, num único sentido e nesse modo o empregador não tem controle direto do trabalho do empregado.

Na doutrina e publicações que tratam do tema constam as vantagens e desvantagens do teletrabalho, Alice Monteiro de Barros (2017) pontua entre as vantagens para o trabalhador a flexibilização de horário propiciando conciliação com os encargos familiares, melhora da qualidade de vida desde que consiga distinguir o tempo livre e o de trabalho, abre vagas de trabalho para deficientes físicos, presidiários, donas de casa e trabalhadores com idade avançada.

Como desvantagem seria eliminação da carreira e, via de consequência, de qualquer promoção; menores níveis de proteção salarial, de tutela sindical e administrativa, além dos

conflitos familiares quando o trabalhador não conseguir separar o tempo livre do tempo de trabalho. (BARROS, 2017).

Do lado do empregador, as vantagens são redução do espaço imobiliário, com diminuição de custos inerentes à aquisição de locais, aluguéis, manutenção, transporte, ao lado dessas vantagens passa a propiciar atenção melhor aos clientes mediante a conexão informática/telemática; gera maior produtividade pelo empregado, em face do desaparecimento do absenteísmo, da eliminação de tempo perdido, sobretudo no trânsito, da maior satisfação no exercício da atividade, além da empresa se ver livre das greves de transportes, dos acidentes no trajeto do trabalho, dos fenômenos meteorológicos e outros. (BARROS, 2017)

As desvantagens para o empregador correspondem à necessidade de investimentos expressivos com equipamentos que se tornam, com frequência, obsoletos, presença física de equipe de manutenção, dificuldade de direção e controle dos trabalhadores, dependendo da forma do teletrabalho, perda da coesão na organização empresarial e a ameaça à confidencialidade da informação. (BARROS, 2017)

Carolina Garcia (2018, pág. 396) ressalta sobre essa questão em especial para os portadores de deficiência:

A regulamentação do teletrabalho parece ser uma boa alternativa para que as empresas mantenham em seus quadros PCD's. Não obstante as alegações de que o ambiente de trabalho traz outros tipos de benefícios, como interação com outros empregados, além de poder sair de casa, é certo que muitas pessoas possuem tantas dificuldades com locomoção, que preferem não trabalhar. Talvez a lei atinja este contingente, retirando-os da informalidade, para a formalização de um contrato de trabalho.

Matéria datada de 03.12.2018, a Sobratt - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades informa que principalmente nas grandes cidades brasileiras, encontram os portadores com deficiência no teletrabalho um agente facilitador da inclusão no mercado de trabalho.

4. OS NOVOS ARTIGOS SOBRE O TELETRABALHO INTRODUZIDOS PELA LEI Nº 13.467 DE 2017 NA CONTRATAÇÃO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA

Analisa-se, então, a nova regulamentação da legislação obreira pátria sobre o teletrabalho na perspectiva de contratação do portador de deficiência, considerados os princípios e regramentos apontados anteriormente.

A Lei Reformista inaugurou capítulo novo à Consolidação das Leis do Trabalho, disciplinando o teletrabalho entre os artigos 75- A ao 75-E.

O artigo 75-A da CLT nada acrescenta ao afirmar que a prestação de serviços em regime de teletrabalho observará o disposto no capítulo.

Importante notar que o contrato de teletrabalho terá cláusula expressa sobre sua ocorrência; e, mútuo acordo entre as partes no caso de alteração entre o regime presencial para o teletrabalho, com anotação em aditivo contratual (art. 75-C, *caput* e § 1o. da CLT). Por outro lado, alteração do regime do teletrabalho para presencial é permitida por iniciativa do empregador, garantido quinze dias de prazo para a transição e anotado em aditivo contratual (§ 2o. do art.75-C da CLT).

Não será permitido o contrato de trabalho tácito no teletrabalho, revela-se critério legal a respaldar as especificidades na contratação dos portadores de deficiência.

O artigo 75-D, *caput*, da CLT trata sobre a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, o reembolso de despesas arcadas pelo empregado, que deverão constar em contrato escrito. Dispõe o parágrafo único do mesmo artigo que não são integradas à remuneração do empregado as utilidades mencionadas no *caput* desse artigo.

Além da falta de clareza no texto do artigo acima, certamente que os custos e encargos relativos ao contrato de emprego são do empregador, conforme conceito contido no art. 2º, *caput*, da CLT. Assume o empregador os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviço. De modo que a interpretação do art. 75-D, *caput*, da CLT deverá estar em harmonia com o citado art. 2º, *caput*, da CLT (DELGADO, 2018).

A não integração das utilidades concedidas no contrato de teletrabalho à remuneração decorre do fornecimento destas para o exercício do trabalho e não para remunerá-lo. (MARTINS, 2018).

Ademais, o Estatuto do Portador com Deficiência, art. 37, preconiza diretrizes para inclusão no trabalho mediante atendimento de regras de acessibilidade, fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente do trabalho, as quais devem ser observadas pelo empregador.

O art. 75-E, *caput* e § 1º, da CLT encerra estabelecendo obrigação do empregador instruir os empregados expressa e ostensivamente quanto às precauções para evitar doenças e acidentes de trabalho, devendo o empregado assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. Deve-se alinhar com o artigo 34, *caput* e parágrafos da Lei 13.146/2015 – Estatuto da Pessoa com Deficiência.

A Lei n. 13.467/2017 excluiu os trabalhadores do regime de teletrabalho do regime de controle de jornada, conforme inserção do inciso III, artigo 62 da CLT.

Pode até ser compreensível que no regime de trabalho à distância não se facilite o pleno controle de horários de trabalho, favorecendo a flexibilidade de horários para o desenvolvimento das tarefas pelo empregado. No entanto, as novas e atuais tecnologias permitem o contato contínuo "*on line*", em tempo real. (MARTINS, 2018, p. 48-49).

Melo e Rodrigues (2018, p. 59) defendem haver total descompasso entre o novo inciso III, do art. 62 da CLT com a realidade tecnológica. Acrescentam que além do descompasso com a realidade social, é inconstitucional por conflitar com os direitos fundamentais à saúde, ao lazer (art. 6º da CR) e ao meio ambiente do trabalho equilibrado (inc.VIII, art. 200 da CR).

Existem vários mecanismos tecnológicos por meio da informática e uso da *internet* eficazes para controle e fiscalização de horários na realização do teletrabalho. Asseveram Melo e Rodrigues (2018, p. 58) que “com uso de aplicativos de *smartphone*, o empregador consegue monitorar cada passo do seu empregado, inclusive sua localização através de sistema de rastreamento por GPS (Sistema de Posicionamento Global) ”.

Os excessos de conectividade e tarefas por meio de uso das tecnologias de informática tornou-se assunto profundamente estudado, denominado como direito à desconexão. Melo e Rodrigues (2018, p. 76) apontam o seguinte entendimento sobre o tema:

(...) o direito à desconexão como limite ao excesso de conectividade ao trabalho, garantidor de sadia qualidade de vida ao trabalhador. É o direito do empregado, em seus momentos de folga, férias, feriados, ou ao fim de sua jornada diária, de não estar à disposição do empregador, devendo

se desconectar totalmente de seus afazeres, com a finalidade de descansar e se revigorar física e mentalmente.

Mesmo sem previsão legal, o direito à desconexão decorre de princípios e regras quanto à saúde e meio ambiente do trabalho equilibrado, em virtude do excesso de conectividade que os trabalhadores estão sendo submetidos com o uso abusivo das tecnologias de comunicação. Assinalam Melo e Rodrigues (2018) o disposto a seguir:

A base jurídica do direito à desconexão está fundamentada em vários direitos constitucionais conexos, em especial, os direitos à saúde, ao descanso e ao lazer. Relaciona-se, ainda, com a dignidade da pessoa humana e o meio ambiente sadio e equilibrado (art. 225), neste compreendido o do trabalho (inciso VIII, art. 200).

Ensina Delgado (2018), que a nova regra de exclusão do teletrabalhador do regime de duração da jornada importa em presunção relativa e admite prova em sentido contrário, que competirá ao trabalhador em face da presunção jurídica estipulada pela CLT.

São aplicáveis ao teletrabalho as mesmas condicionantes dispostas ao trabalhador externo, estampadas no inciso I, do mesmo art. 62 da CLT, no qual não estão abrangidos pelo regime de limitação de duração do trabalho, desde que o exercício das atividades seja incompatível com a fixação de horário de trabalho.

A jurisprudência dos Tribunais do Trabalho está direcionada no entendimento do direito a horas extras ao trabalhador externo quando ocorra controle de jornada:

HORAS EXTRAORDINÁRIAS. TRABALHO EXTERNO. CONTROLE DE JORNADA. O simples fato de a prestação de serviços ser executada fora do estabelecimento da empregadora não afasta o direito à percepção de horas extras, pois a excludente contida no art. 62, I da CLT só é aplicada quando o serviço externo inviabiliza o controle da jornada. (TRT-1 - RO: 01007673620175010054 RJ, Relator: CLAUDIA DE SOUZA GOMES FREIRE, Data de Julgamento: 07/05/2019, Gabinete da Desembargadora Cláudia de Souza Gomes Freire, Data de Publicação: 17/05/2019).

DIREITO DO TRABALHO. TRABALHO EXTERNO. CONTROLE DE JORNADA. POSSIBILIDADE. Conforme se depreende da redação do art. 62, I, da CLT, os empregados que laboram em funções externas somente serão excluídos do capítulo relativo à jornada caso o exercício da atividade se revele incompatível com a fixação do horário de trabalho, de modo que não basta o exercício de labor fora do estabelecimento empresarial para que se possa, sumariamente, negar ao empregado o direito à percepção de horas extras. In casu, na medida em que restou comprovada a sobrejornada e o

controle, e considerando que a reclamada não se desvencilhou do ônus que lhe cabia de demonstrar a quitação das horas extras, indefiro, na espécie, a pretensão recursal. (Processo: RO - 0000288-09.2017.5.06.0341, Redator: Maria do Carmo Varejao Richlin, Data de julgamento: 31/01/2019, Primeira Turma, Data da assinatura: 03/02/2019) (TRT-6 - RO: 00002880920175060341, Data de Julgamento: 31/01/2019, Primeira Turma)

Não se trata, portanto, de exclusão absoluta do teletrabalhador ao regime de controle de horário, mas de presunção relativa de incompatibilidade de controle e fiscalização da jornada, o que pode ser afastado em demanda trabalhista com provas favoráveis ao teletrabalhador de sujeição a controle de jornada.

No âmbito do direito coletivo do trabalho, o teletrabalho consta no elenco do novo art. 611-A, inciso VIII, da CLT, cujas condições podem ser objeto de negociação por convenção ou acordo coletivo, tendo a negociação prevalência sobre a lei. Segundo Souza (2017) a prevalência do negociado sobre o legislado advém no exercício da autonomia privada coletiva. As negociações nem sempre são exercidas de maneira equânime, suscetíveis a retrocessos sociais.

Maurício Delgado (2018, p. 275-276) destaca que na Constituição de 1988 não traz fundamentos para que a negociação coletiva seja instrumento de precarização e rebaixamento do valor-trabalho, das condições de contratação e gestão da força de trabalho na economia e na sociedade brasileira.

Enumera o autor a promoção da “negociação coletiva trabalhista” (art. 7º, VI, XIII e XXVI, CF), construção de uma “sociedade livre, justa e solidária” (art. 3º, I, CF), fundada na “cidadania” (art. 1º, II, CF), na “dignidade da pessoa humana”(art. 1º, III, CF), “garantir o desenvolvimento nacional” (art. 3º., II), “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais” (art.3º., III), a par de “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (art. 3º., IV), como também nos títulos que tratam da ordem econômica e social (VII e VIII) resultam em conjunto normativo constitucional, de caráter lógico e teleológico aplicável à negociação coletiva de modo a não ser instrumento para extirpar direitos individuais e sociais humanísticos trabalhistas alçados a nível digno e superior pela própria Constituição de 1988.

No âmbito dos tratados internacionais, Delgado (2018, p. 280) destaca:

Igualmente, as Convenções Internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil, assim como a Declaração de Filadélfia (Declaração Relativa aos Fins e Objetos da Organização Internacional do Trabalho), que são imperativas na ordem jurídica brasileira, todas não evidenciam compatibilidade com a idéia de a negociação coletiva trabalhista se transmutar em um ladino veículo de rebaixamento do valor trabalho na ordem jurídica interna brasileira e em sua economia e sociedade.

Nessa mesma linha não podem ser afastados os princípios da norma mais favorável previsto no art. 7º, *caput*, da CR/1988 e da vedação do retrocesso social, a teor do §2º, art. 5º, da CRB/1988. A prevalência do negociado sobre o legislado, almejado pelos detentores do capital na economia brasileira, conquistou a previsão no *caput* do art. 611-A da CLT, Lei n. 13.467/17, tendo contraponto hipóteses de proibição de exercício do poder negocial relacionadas no art. 611-B da CLT.

É visível que o legislador infraconstitucional objetivou com a lei reformista limitar o controle pelo Judiciário Trabalhista quanto à legalidade e validade das convenções e acordos coletivos de trabalho, conforme Souza Júnior (2017, p. 227).

Tanto caminhou assim que ao art. 8º da CLT que trata das fontes e métodos de supressão das lacunas do Direito do Trabalho foi acrescido o § 3º, o qual vem restringir a apreciação de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho no sentido de que a Justiça do Trabalho limite-se a análise dos elementos essenciais do negócio jurídico e balize sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (SOUZA, 2017).

O princípio da intervenção estatal mínima na autonomia da vontade coletiva reforça a regra da prevalência do negociado sobre o legislado, disposta no art. 611-A, *caput*, da CLT. Porém a autonomia da vontade coletiva nas negociações coletivas somente são válidas se observar consequências humanas favoráveis a sua melhoria. Jamais estão autorizadas subtrações de direitos conquistados e impeçam melhores condições à dignidade, renda e saúde dos trabalhadores. (SOUZA, 2017)

Importante observar que ao Poder Judiciário compete a interpretação e aplicação das leis aos casos concretos e qualquer limitação imposta pelo legislador infraconstitucional fere o art. 5º, XXXV, CRB/1988.

Conforme Souza Júnior (2017, p. 277), a exegese a ser concedida nas cláusulas objeto de negociação coletiva, deverá centrar-se na contínua melhoria da condição social da classe trabalhadora, assim previsto no art. 7º, *caput*, da CRB/1988, de modo a resguardar e se não houver avanço, pelo menos mantida estrita a patamar civilizatório mínimo consagrado em lei.

As condições e demais contornos do regime do teletrabalho no que diz respeito às negociações coletivas diante da órbita da prevalência do negociado sobre a lei somente será tolerável na direção da ampliação do nível de proteção dos empregados remotos (SOUZA JÚNIOR, 2017).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inclusão social dos portadores de deficiência passou a ter tratamento legal abrangente a partir da Carta Magna de 1988 preconizando a necessidade de inserção na sociedade, medida de concretização dos preceitos de isonomia e não discriminação da pessoa humana.

A histórica exclusão dos portadores de deficiência não cabe mais na sociedade atual em que são tutelados constitucionalmente direitos ao cidadão sem distinção alguma, a partir do núcleo da dignidade da pessoa humana. Programas, medidas e diretrizes previstos legalmente de inclusão dos portadores de deficiência no mercado de trabalho podem se concretizar na modalidade teletrabalho desde que promova interação, promoção social, saúde, ambiente de trabalho inclusivo, acessível, em igualdade de condições com as demais pessoas, conjugando tecnologias, trabalho remoto e meio ambiente de trabalho hígido.

Os novos artigos da Reforma Trabalhista no tocante ao contrato individual do trabalho no teletrabalho são compatíveis com a legislação do Portador de Deficiência, impondo hermenêutica direcionada nos fundamentos constitucionais expressados na soberania, cidadania, dignidade da pessoa humana, igualdade, não discriminação e os valores sociais do trabalho.

No tocante ao direito coletivo, no qual a Lei 13.467/17, inseriu o regime do teletrabalho entre os passíveis de flexibilização por normas coletivas, previsto no art. 611-A,

caput, inciso VIII, da CLT, observadas as matérias proibidas no art. 611-B da CLT, não podem se afastar dos princípios constitucionais que visam melhoria da condição social do trabalhador, em específico os portadores com deficiência. A nova legislação ao limitar papel interpretativo da Justiça do Trabalho quanto a legalidade das normas coletivas, é inconstitucional por afrontar o art. 5º, XXXV da CRB e Tratados de Direitos Humanos.

Aos operadores do direito compete fazer interpretação das normas no contexto da legislação que cuida da inclusão e acessibilidade dos portadores de deficiência, na aplicação dos Tratados de Direitos Humanos e Direitos Sociais do Trabalho para sua melhor e boa aplicação, sobejando a pacificação, o meio ambiente de trabalho equilibrado, diminuição das desigualdades sociais, políticas inclusivas e de acessibilidade aos portadores de deficiência.

REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11ª ed., atualizada por Jessé Cláudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017.
- COSTA, José Augusto Fontoura; GOMES, Ana Virgínia Moreira. O parágrafo 3o. do art. 5o. da CF/88 e a internalização da Convenção 87 da OIT. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 33, n. 125, p. 115-132, jan./mar. 2007.
- DELGADO, Maurício Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários A Lei n. 13.467/2017**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2018.
- ESTRADA, Manuel Martin Pino (coordenadores). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017.
- FELICIANO, Guilherme Guimarães. A prisão civil do depositário judicial infiel economicamente capaz: um outro olhar. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 35, p. 109-135, jul./dez. 2009.
- HORTA, Denise Alves (coordenadores e vários autores). **Direito do Trabalho e processo do trabalho: reforma trabalhista: principais alterações – atualizado de acordo com a MP 808 de 14 de novembro de 2017**. São Paulo: LTr, 2018.
- HUSEK, Carlos Roberto. **Curso de direito internacional Público**. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2019.
- LAFER, Celso. **A internacionalização dos direitos humanos: Constituição, racismo e relações internacionais**. Barueri: Manole, 2005.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 21ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.
- MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **O controle jurisdicional da convencionalidade das leis**. 3. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2013.
- _____, Valério de Oliveira. **Controle jurisdicional da convencionalidade das leis**. 5ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.
- MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**. São Paulo: LTr, 2001.
- MELO, Sandro Nahmias. **O Direito ao Trabalho da Pessoa Portadora de Deficiência**. São Paulo: LTr, 2004.
- MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista: (Lei n. 13.467/2017)**. São Paulo : LTr, 2018.

Revista Nova Hileia. Vol. 5. Nº 2, Julho-Dezembro 2018.
ISSN: 2525-4537

MONTAL, Zélia Maria Cardoso; CARVALHO, Luciana Paula de Vaz (organizadoras e vários autores). **Reforma trabalhista em perspectiva: desafios e possibilidade**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto de. et al. **Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017**. 1ª ed. São Paulo: Rideel, 2017.

Data de submissão: 20 de janeiro de 2020.

Data de aprovação: 06 de março de 2020.