

O TELETRABALHO COMO SOLUCIONADOR DA QUESTÃO DO DESPREGO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

TELEWORKING AS A SOLVER OF THE UNEMPLOYMENT ISSUE OF PEOPLE WITH DISABILITIES

FERNANDO CÉSAR DE OLIVEIRA RIBAS

Pós Graduado em Direito Material e Processual do Trabalho pelo Centro Universitário Curitiba; Graduado em Direito pelo Centro Universitário Curitiba; Funcionário Público.

ANA PAULA PAVELSKI

Mestre em Direito Empresarial e Cidadania; Especialista em Direito do Trabalho; Graduada em Direito; Advogada inscrita na OAB/PR sob o nº 35.211; Coordenadora do Curso de Pós Graduação – Especialização em Direito do Trabalho do Centro Universitário Curitiba; Professora titular de Direito do Trabalho do curso de Direito do Centro Universitário Curitiba.

RESUMO:

Apesar do cada vez menor número de desemprego relativo à população em geral, observa-se ainda a maior dificuldade de as pessoas com deficiência conquistarem seu espaço no mercado de trabalho. Fundamentado em doutrinas, textos legais, dados estatísticos e pesquisa de campo, o presente artigo discute poder ser o teletrabalho uma opção eficaz de inclusão dessas pessoas no mercado laboral. Para tanto, estuda qual a posição das pessoas com deficiência junto à sociedade, os amparos sociais e trabalhistas de quais podem se valer e sua observância, bem como aborda a contemporânea empregabilidade e características do teletrabalho e elenca as vantagens e desvantagens de sua implantação junto às empresas, tanto para elas quanto para seus empregados, seu poder de alcance e os benefícios e riscos que pode gerar ao trabalhador com deficiência.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência; Acessibilidade. Trabalho a distância; Teletrabalho.

ABSTRACT:

Despite the decreasing number of unemployed people in the country, there are still a lot of difficulties to handicapped people to find their spaces in the labor market. Based in doctrines, law texts, statistics and fieldwork, this article has as its objectives find if the telework is the best choice for the handicapped as the best way to enter the labor market. Therefore, it studies the positions of those people in society, what the legislation says for their advantage; as well as, approach the employability nowadays and telework



characteristics, listing its advantages and disadvantages both for the organization and its employees; furthermore deal with the benefits and risks for the handicapped people.

Keywords: Handicapped Person; Accessibility; Telework; Telecommuting.

1 INTRODUÇÃO

Ainda que diversas pesquisas apontem para um constante decréscimo no percentual de desemprego, sabe-se que este ainda assombra significativa parcela da população. Ao analisar essa situação em direção às pessoas com deficiência, essa apenas se agrava. Já sendo notória a dificuldade de se conquistar um emprego formal pelos cidadãos em geral, essa conquista mais difícil se faz aos cidadãos com deficiência, o que, conseqüentemente, expõe um número maior de desempregados neste meio.

O desemprego destes cidadão, seja por conta de preconceitos sofridos em razão da própria deficiência, pela mais comum baixa escolaridade ou mesmo pela dificuldade na acessibilidade, a eles não traz apenas conseqüências maléficas financeiras, mas também sociais, por estarem excluídas indiretamente deste convívio, uma vez que o trabalho mostra-se como parte do ciclo vital e social de todos, base para a construção dos sujeitos na sociedade e estando diretamente relacionado à autoestima e à personalidade do indivíduo.

Assim, visando uma solução para o problema, se faz necessário descobrir o real motivo da exclusão desse grupo de pessoas de parte da vida em sociedade, quais as vantagens legais de que podem se valer para a conquista do emprego e se essas estão sendo corretamente aplicadas e acatadas, bem como as causas para seu possível descumprimento.

Neste estudo, então, ao tratar de pessoas com deficiência, analisar-se-á qual sua posição na sociedade e no mercado de trabalho, seu grau de instrução e qualificação profissional, o conceito de deficiência e de quais normas protetivas poderão valer-se para alcançar o emprego mais facilmente. De mesma maneira, ao interpretar o teletrabalho como potencial solucionar da questão do desemprego dos trabalhadores com deficiência,



com especial enfoque na questão da acessibilidade, esse será estudado por completo, desde seu conceito e sua implantação no mercado de trabalho até os resultados que pode vir a gerar, vindo a ser incentivador da contratação de trabalhadores com deficiência.

O presente estudo, portanto, busca fazer uma releitura dos direitos sociais e trabalhistas das pessoas com deficiência e analisar a possibilidade do teletrabalho atuar como solucionador da questão do desemprego das pessoas com deficiência, incluindo-as no mercado de trabalho e, conseqüentemente, na vida em sociedade, de maneira mais abrangente.

2 AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E SUA INCLUSÃO NA SOCIEDADE

Ao tratar de pessoas com deficiência é preciso estar atento ao seu conceito e a quem o termo está direcionado. Não basta simplesmente sofrer algum tipo de restrição física ou mental para assim ser considerado.

Ainda que haja divergência legal na conceituação de pessoas com deficiência, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, inserida na legislação pátria através do Decreto nº 6.949, assim dispõe:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

Por diversas vezes, as pessoas com deficiência, sejam pelas mais variadas razões, acabam excluídos da sociedade e tendo suas vidas dificultadas. Em atenção a tal situação, então, a Legislação Pátria, reforçando a busca pela condição do exercício dos direitos por todos, agindo como integrante social, a esses concede diversas vantagens a fim equiparar-lhes aos demais.

Ainda se busque neste trabalho analisar, primordialmente, uma correlação com direitos trabalhistas, diversas são as vantagens legais destinadas aos deficientes, como



as previstas na Leis nº 8.899/1994 e 10.098/2000, que lhes concede passe livre no sistema de transporte coletivo interestadual e trata da questão da acessibilidade das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, respectivamente.

Para tanto, ao fazer valer esta política inclusiva, o Estado fundamenta-se, principalmente, nos princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade, quais se encontram previstos em nossa Lei Maior em seus artigos 1º, inciso III, e 5º, *caput*.

O primeiro, da dignidade da pessoa humana, inclusive, por muitos chega a ser comparado ao direito à vida, face sua importância.

Nesse sentido, assim registra Christiani Marques:

Sendo assim, a importância da dignidade da pessoa humana representa os valores intrínsecos e subjetivos de cada um dos seres humanos e proporciona uma existência plena de liberdade e felicidade, em que qualquer Estado Democrático deve proporcionar e continuamente buscar sem permitir que sua sociedade prive tal direito. (MARQUES, 2011, p. 47)

Desta forma, e sendo notória a situação de segregação e dificuldade vividas pelas pessoas com deficiência, ainda que de forma morosa, o Estado vem buscando equiparar seus direitos aos dos demais cidadãos mediante diversos textos legais.

Visando garantir a efetividade dos direitos dos cidadãos com deficiência, mostra-se como de suma importância o artigo 203, incisos III, IV e V da atual Carta Magna, que trata da promoção de sua integração ao mercado de trabalho e à vida comunitária e da garantia de um salário-mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família.

Já no que diz respeito à questão em âmbito internacional, destaca-se a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, assinado em Nova York, em 30 de março de 2007, promulgada pelo Decreto nº 6.949/2009. Tal convenção, aliás, foi a primeira a ser aprovada na forma do artigo 5º, § 3º, da Constituição da República Federativa, o que a tornou equivalente à emendas constitucionais.

3 O TERMO “PESSOA COM DEFICIÊNCIA”

Ainda que transpareça estranheza, o termo “Pessoa com Deficiência” é o usual para discriminar essas.

Somente a partir de 1988, com a promulgação da Constituição Federal, é que a expressão “Pessoa” passou a fazer parte dos termos que designam os cidadãos com deficiência. Abandonou-se, então, o termo deficiente, comumente utilizado, e passou a expressão “pessoa portadora de deficiência” ser a utilizada. Entretanto, ante a crítica de a deficiência não ser algo portátil, passível de abandono, mas sim inerte ao cidadão, o termo constitucional deixou de ser o mais aceito, vindo a expressão “pessoa com deficiência” assim a ser (MARQUES, 2011. p. 45). Essa, inclusive, é o utilizado na “Convenção Internacional dos Direitos e Dignidades das Pessoas com Deficiência”, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas.

Visando instituir a nomenclatura entendida como adequada, em 2010, o então Ministro de Estado Chefe da Secretaria de Direito Humanos da Presidência, Paulo de Tarso Vannucchi, através da Portaria nº 2.344, de 03 de novembro de 2010, fez publicar a Resolução nº 01, de 15 de outubro de 2010, do CONADE, parte da estrutura básica da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, até então nomeado de Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência, que veio a alterar seu Regimento Interno, atualizando seus termos, para que, especialmente, onde lia-se “Pessoas Portadoras de Deficiência” passasse-se a ser lido “Pessoas Com Deficiência”.

Desta, destaca-se seu artigo 2º:

Art. 2º Atualiza a nomenclatura do Regimento Interno do CONADE, aprovado pela Resolução nº 35, de 06 de julho de 2005, nas seguintes hipóteses:

I - Onde se lê “Pessoas Portadoras de Deficiência”, leia-se “Pessoas com Deficiência”;

II - Onde se lê “Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República”, leia-se “Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República”;

III - Onde se lê “Secretário de Direitos Humanos”, leia-se “Ministro de Estado Chefe da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República”;

IV - Onde se lê “Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência”, leia-se “Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência”;



V - Onde se lê "Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência", leia-se "Política Nacional para Inclusão da Pessoa com Deficiência"; [...]

Quanto às legislações pátrias que se referem às pessoas com deficiência, nota-se praticamente todas estarem com seus termos ainda defasados, como ocorre na própria Constituição Federal, em seu já citado artigo 203, e na Lei nº 8.213/1991, que, em seu artigo 93, dispõe sobre a obrigatoriedade do preenchimento de cargos das empresas privadas por beneficiários reabilitados ou pessoas com de deficiência, habilitadas:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:
I – até 200 empregados – 2%
II – de 201 a 500 – 3%
III – de 501 a 1.000 – 4%
IV – de 1.001 em diante – 5%

Assim, ainda que a grande maioria da legislação nacional esteja operando com termos não atuais, por conta da situação exposta, é que o termo “Pessoa com Deficiência” será o utilizado durante todo este trabalho.

4 CONCEITO DE DEFICIÊNCIA

Como bem-disposto pela Convenção Sobre os Direitos das Pessoas Com Deficiência, pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial e que em decorrência dessas tem sua vida em sociedade restringida.

Entretanto, já antes da ratificação da Convenção pelo Brasil, em nossas legislações já havia a preocupação de se conceituar quais eram as pessoas com deficiência.

Face a indefinição sobre quem poderia ser considerado deficiente pela Lei nº 7.853/89, através do Decreto Regulamentar nº 3.298/99, foram pela primeira vez



definidos quais eram essas pessoas. Após, visando as redefinir, o Decreto Regulamentar sofreu alterações nos conceitos de deficientes físicos, auditivos e visuais, por meio de Decreto nº 5.296/2004, que restringiu algumas deficiências, deixando alguns daqueles antes enquadrados como portadores de deficiência, como aparecia no texto do decreto, de assim o serem. Assim passou-se a determinar:

Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização dos recursos da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

Entretanto, pelo fato de o Decreto supracitado e a Convenção Sobre os Direitos Das Pessoas Com Deficiência conceituarem pessoas com deficiência de maneira distinta, o primeiro as especificando e o segundo de forma genérica, é que se entende que se a Convenção não fixou causas, não pode o decreto fazê-lo. No entanto, se o conceito do decreto for restritivo e excluir determinada situação do conceito da Convenção, este deve ser seguido. O caso, portanto, é de interpretação conforme.



Outras legislações nacionais também tratam sobre o tema, conceituando “Deficiência” e “Pessoa Deficiente” de formas diversas, como faz o Decreto nº 3.956/2001, que promulgou a “Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência”, também conhecida como “Convenção da Guatemala”, que assim define significar o termo “deficiência”:

Uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social.

Já a Convenção 159 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), promulgada pelo Decreto nº 129/1991, em seu artigo 1º assim definiu “Pessoa deficiente” para afeitos trabalhistas:

Todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.

Desta forma, vemos haver uma pluralidade de definições legais para “pessoas com deficiência” e para o termo “deficiência”, sendo todas, porém, aproximadas.

5 O TRABALHO COMO INTEGRADOR DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA À SOCIEDADE

Por suas diversas características protetivas e sociais, é possível concluir ser o Direito do Trabalho, bem como o próprio trabalho, agente integrador dos cidadãos à sociedade. Como defendido por Gabriela Neves Delgado e Ana Carolina Paranhos de Campos Ribeiro:



O Direito do Trabalho consiste em instrumento jurídico de promoção da dignidade humana na medida em que contribui para a afirmação da identidade individual do trabalhador, de sua emancipação coletiva, além de promover sua inclusão regulada e protegida no mercado de trabalho. Por meio de contínuo aperfeiçoamento, o direito do Trabalho promove os ideais de justiça social e de cidadania, ambos relacionados à salvaguarda da dignidade humana – diretriz norteadora do Estado Democrático de Direito. (DELGADO; RIBEIRO, 2013, p. 199)

Desta análise, portanto, é possível interpretar o Direito do Trabalho transcender a barreira da inclusão apenas no mercado de trabalho, passando a atuar e incluir todos os cidadãos ao convívio pleno na sociedade.

Nesta toada, mostra-se importante a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, posto que empregabilidade dessas não apenas as auxilia em sua independência financeira, mas também os faz participativos na sociedade, bem como nessa eleva seu papel.

Tendo em vista tais considerações, portanto, o valor social do trabalho ser um dos fundamentos pátrios e por ser o trabalho direito social de todos, a atual Carta Magna, ao perceber as pessoas com deficiências serem vítimas de um processo de exclusão indireta da sociedade, os garantiu especial proteção quando de sua busca. Para tanto, como forma de política inclusiva, estabeleceu diversas vantagens legais, como a igualdade salarial e no critério de admissão do trabalhador com deficiência e a reserva de vagas nos empregos e serviços públicos, estando previstas em seus artigos 7º, inciso XXXI, e 37, inciso VIII.

Entretanto, não apenas constitucionalmente e de modo genérico o Estado defende os direitos destes trabalhadores. Questões trabalhistas de importante observância são abrangidas por normas infraconstitucionais, como pelo Decreto nº 3.298/1999, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, que possibilita a jornada de trabalho reduzida e flexível aos trabalhadores que, devido ao grau de sua deficiência, exijam condições especiais:

Art. 35. São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência:

[...]

§ 2º Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros.

Em outro sentido, porém, ao voltar a analisar o direito ao trabalho como integrante das pessoas com deficiência na sociedade, é preciso lembrar as questões inertes a ele que demandam maior cuidado quando em conjunto aos trabalhadores com deficiência, como os danos e assédio moral por conta da própria deficiência. O Juiz do trabalho de La Coruña, Espanha, José Fernando Lousada Arochena cita como indícios significativos habitualmente utilizados para discriminação de trabalhadores:

A existência de atos típicos de hostilidade, tais como são descritos nas construções teóricas dos estudiosos das ciências sociais: o descrédito, o menosprezo, a situação de ambiguidade dos papéis a serem desempenhados pelo trabalhador (sem que este saiba exatamente quais são suas funções), o insulto indireto, a propagação de boatos ou o isolamento social, entre outros.

[...]

A existência de um tratamento distinto para com o trabalhador em relação a outros empregados ou a afetação individualizada de determinadas circunstâncias, ordens ou condições de trabalho ou de suas modificações, ou seja, a potencialidade lesiva do ato em relação à dignidade da vítima. (AROCHEA, 2008, p. 47)

Portanto, ainda que haja norma específica que venha a proteger o direito ao trabalho das pessoas com deficiência, é preciso atentar-se não apenas ao seu estado de empregabilidade, mas também ao modo como os gerir no emprego e a garanti-lhes uma posição confortável e isonômica dentro da empresa.

6 RESERVA LEGAL DE CARGOS E A GARANTIA DO EMPREGO

Diante de tantas barreiras relacionadas ao trabalho enfrentadas pelas pessoas com deficiência, seja em sua busca ou em contratação, é que a Lei nº 8.213/91, em seu artigo 93, estabeleceu a obrigatoriedade de empresas com 100 (cem) ou mais



funcionários preencherem uma porcentagem de seus cargos com reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas. Entretanto, ainda que bem determinada a contratação, a Lei deixou de identificar quais seriam as pessoas com deficiência, habilitadas, e as reabilitadas. De mesma forma, também deixando de indicar quais as pessoas que teriam direito a utilizar as vagas reservadas, a Lei n.º 8.112/90 veio a regulamentar a reserva de vagas e empregos no serviço público, através de seu artigo 5º, § 2º:

Art. 5º São requisitos básicos para investidura em cargo público:

[...]

§ 2º Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

Assim, nesse ponto, por conta da já vista multiplicidade de definições de “pessoas com deficiência”, é que se faz necessário definir quais são as assim consideradas para o preenchimento dos cargos e vagas reservadas.

Segundo instruções do Ministério do Trabalho e Emprego, exibidas em seu próprio site, para fins de reserva legal de cargos, há que ser atendida norma regulamentar, sob pena de o trabalhador não ser computado para fim de cota. Ainda, expõe que pessoas com visão monocular, surdez em um ouvido, com deficiência mental leve, ou deficiência física que não implique impossibilidade de execução normal das atividades do corpo, não são consideradas hábeis ao fim de que se trata. Dessa forma, é de se entender ter direito ao preenchimento dos cargos reservados as pessoas com deficiência definidas no Decreto nº 3.298/99, possuidor do mencionado caráter restritivo.

Já quanto à demissão de funcionários com deficiência, a mesma Lei nº 8.213/1991, que determina a contratação de pessoas com deficiência, no § 1º se seu artigo 93, veda sua dispensa sem que a haja a contratação de outro trabalhador deficiente, caso seja ela imotivada, ou em consequência do término de contrata de trabalho por prazo determinado acima de 90 dias:

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

Por fim, ressalta-se que em não havendo a contratação mínima de pessoas com deficiência, conforme disposto em lei, contra às empresas empregadoras é possível o encaminhamento de relatório ao Ministério Público do Trabalho para medidas legais cabíveis, bem como a aplicação de multa pecuniária, na forma do artigo 133 da mesma lei.

7 O DESEMPREGO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O TELETRABALHO COMO POSSÍVEL SOLUCIONADOR

Pois bem. Ainda que existem diversas políticas inclusivas ao trabalho em favor das pessoas com deficiência, é sabido que a não empregabilidade desses muito se deve ao preconceito, no sentido originário da palavra, e à ignorância das empresas empregadoras ao gerir estes trabalhadores. Entretanto, essas não são as principais causas de desemprego das pessoas com deficiência. Segundo informações divulgadas pelo *site* do governo federal (Portal Brasil), as principais causas da não contratação destes profissionais são sua baixa escolaridade e falta de qualificação profissional, além da inadequação necessária das estruturas físicas das empregadoras para que os espaços possam ser, no mínimo, suficientes ao trabalho.

Dessa forma, em atenção a essas causas, no que tange à baixa escolaridade, é lógico analisar a questão de uma forma crítica ao Estado, responsável principal pela educação de seus cidadãos.

Ainda que a educação seja direito de todos, que a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, preveja em seu artigo 3º ser princípio presente em si a igualdade de oportunidades às pessoas com deficiência, e ser dever do Estado assegurar sistema educacional inclusivo em todos os níveis aos deficientes, como prevê a Lei nº 7.612/2011, que institui o Plano Nacional dos Direitos das Pessoas com



Deficiência – Plano Viver sem Limite, e o Decreto 6.949/2009, as políticas públicas em favor desses quanto à educação se mostram insuficientes.

Provavelmente mais necessitados de políticas inclusivas destinadas à educação do que estudantes oriundos de escolas públicas, as pessoas com deficiências dessas não se podem valer para o ingresso em cursos superiores de todas as universidades federais, diferente do que ocorre com aquelas, que possuem esse direito assegurado pela Lei nº 12.711/12 e regulamentado pelo Decreto nº 7.824/12.

Diante dessa situação, vale lembrar que, ainda que não se faça obrigatório qualquer lei para que as universidades destinem cotas raciais ou sociais aos estudantes, eis que autônomas para esse tipo de decisão, face o disposto no artigo 207 da Constituição Federal, no ano de 2012, das 59 universidades federais de nosso país, apenas 7 possuíam algum tipo de cota para pessoas com deficiência.

Assim, por já ser dificultosa a busca pelo emprego pelas pessoas com deficiência, a contratação mais difícil se torna ante ausência de políticas educacionais inclusivas.

Já no que toca à inadequação de estruturas físicas das empresas empregadoras, surge como opção solucionadora da questão a contratação de trabalhadores com deficiência para que prestem seus serviços via o teletrabalho, qual passaremos a analisar.

8 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO

Ainda que não haja definição em nosso ordenamento jurídico sobre o que é o teletrabalho, é possível classificarmos essa modalidade de trabalho como a prestada por maquinário moderno de comunicação e à distância, fora das dependências físicas da empresa empregadora.

Valentin Carrion o definiu como “Aquele prestado pelo empregado em sua residência, remetendo o resultado para a empresa através de meios informatizados”. (CARRION, 2000, p. 36)



Já Maria Vidigal Darcanchy, Mestre e Doutora em Direito das Relações Sociais, assim conceitua o teletrabalho:

Teletrabalho é, pois, a possibilidade de se trabalhar a distancia, através do uso de equipamentos tecnológicos e de comunicação. Mas não é necessariamente um trabalho em domicílio, apesar de ser quase sempre realizado na casa daquele que presta o serviço. (DARCANCHY, 2006, p. 39)

Organização Internacional do Trabalho, por sua vez, ditou o teletrabalho ser o trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique em uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação. (DARCANCHY, 2006, p. 40)

Legalmente, a modalidade encontra-se defendida pela Lei nº 12.551/2011, que alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, a fim de equiparar o trabalho realizado à distância ou no domicílio do empregado ao do realizado no estabelecimento empregador. Quanto à questão do trabalho à distância e teletrabalho, como bem lembra o professor e Procurador do Trabalho Gustavo Filipe Barbosa Garcia é possível assim os definir: “trabalho a distância é gênero, tendo como um de suas espécies o teletrabalho” (GARCIA, 2012, p. 6).

Acerca de legislação específica sobre teletrabalho, mas não apenas ao trabalho realizado a distância, lembra-se de estar em trâmite nas casas legislativas da união o projeto de Lei nº 4.505/2008, de autoria do então Deputado Luiz Paulo Vellozo Lucas, do PSDB/ES, que pretender vir a regulamentar trabalho a distância e conceituar e regulamentar o teletrabalho e a relação de emprego do teletrabalhador.

Superando o conceito de teletrabalho, vemos ser seus elementos caracterizadores a prestação do serviço fora da empresa, as ordens serem dadas por quem não as consegue controlar fisicamente e o trabalho ser realizado por intermédio de equipamentos de informática e telecomunicações (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2012, p. 25).

Acerca da prestação do serviço na modalidade, é possível que esse seja feito na forma *on-line*, quando o empregado se mantém conectado com a empresa durante todo o tempo, *off-line*, quando não há necessidade de conexão continua entre o trabalhador e



o empregador, sendo feita eventualmente e *one way line* (FINCATO, 2009, p. 83), na qual a comunicação é unimodal, não havendo interatividade, mostrando-se quase como apenas informativa.

Já quanto ao local da prestação do serviço, esse pode ser “em domicílio”, quando realizado na residência do trabalhador, “em telecentros”, locais distantes da empresa e por ela mantido, onde os trabalhadores realizam suas tarefas, ou “nômade”, em locais diversificados, comum para empregados que viajam muito e realizam seus serviços em diversos locais.

Como qualquer outra forma de prestação de serviços, portanto, é certo o teletrabalho oferecer vantagens e desvantagens, porém, em razão da velocidade da propagação da informação, do baixo custo para sua realização em comparação ao resultado produzido e da necessária dinamicidade na realização e conclusão de tarefas nos dias atuais, observa-se uma tendência mundial dessa modalidade de trabalho só vir a crescer, o que nos faz acreditar ser a modalidade adequada a abrigar os trabalhadores com deficiência, principalmente os com maior dificuldade de locomoção.

9 EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA E TRABALHISTA

Ao entender o que é o teletrabalho, então, percebe-se sua existência se dar apenas em razão das evoluções tecnológicas, em especial as da informática e telecomunicações, que transpõem as barreiras geográficas, e facilitam a economia globalizada.

No que tange ao trabalho e ao comércio, as evoluções tecnológicas e industriais sempre foram bem recebidas (DARCANHY, 2006, p. 21). Tanto as relações comerciais como as prestações dos mais diversos serviços sempre se valeram da globalização e da tecnologia para evoluir. Ao tratar do histórico do teletrabalho, o desembargador e professor titular de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP, Sérgio Pinto Martins, assim demonstra, ao afirmar o trabalho a distância ter se originado com a utilização do telégrafo, tecnologia de comunicação inovadora na época, em 1857, nos



Estados Unidos da América, quando a Companhia Estrada de Ferro Penn iniciou a utilização do equipamento para gerenciar os trabalhadores que exerciam suas atividades longe do escritório central da empresa (MARTINS, 2012, p. 86).

Sobre a questão tecnológica e do trabalho à distância, assim trata Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de Castro:

As inovações que a Terceira Revolução traz às tecnologias de informação e comunicação resulta em transformação dos conceitos de tempo e o espaço, pela destruição da coincidência entre ambos e da primazia de que gozava o tempo. A possibilidade das relações entre pessoas fisicamente distantes da interação face a face modifica esses elementos como base para a realização da atividade social. Na esfera das relações de trabalho, e do sistema fordista-taylorista, o tempo tinha sentido central para a divisão de tarefas, as quais se realizavam no espaço único da fábrica. O sistema toyotista que surge com os meios tecnológicos interfere nesse modo, com o horizontalização da empresa e sua organização em rede, o que resulta em nova forma de trabalho, novas atribuições e habilidades do trabalhador e na mistura inextricável de tempo de trabalho e tempo livre. A percepção de tempo de trabalho é afetada nas novas relações trabalhistas em razão de que a regulamentação do tempo de trabalho vai além do sentido quantitativo passando a destacar seu sentido qualitativo.

Nesse quadro, o trabalho em domicílio ganha novo significado e, com ele, o trabalho a distância, realizado fora do ambiente da empresa, se intensifica pelo uso dos meios telemáticos e informatizados. Uma das formas mais destacadas do trabalho a distância corresponde ao teletrabalho, que implica o uso da tecnologia. (CASTRO, 2012, p. 199)

Assim, ao nos valer da tecnologia moderna – internet –, passamos a utilizá-la não somente para o aumento das transações comerciais, mas também para a troca de conhecimento e para a realização de nossos trabalhos à distância.

Em consequência desta evolução tecnológica, ainda que por muitos seja visto como importante a prestação do serviço na sede do contratante/empregador, essa cada vez menos se faz necessário lá ocorrer, uma vez que se passa a ser possível realizá-lo em ambiente diverso. Graças à ela, também, é que vem sendo possível às empresas substituir a mão de obra humana por máquinas que realizam o mesmo trabalho, com melhor qualidade, inclusive. É o que pode-se chamar de automação do trabalho (DARCANCHY, 2006, p. 27).

Junto e conseqüentemente à automação do trabalho via máquinas/robôs, deixa-se de ser a mão de obra primária, a de realização de serviços unicamente físicos, como

montagem de produtos, primordial ao funcionamento da empresa, restando aos funcionários remanescentes o trabalho quase que unicamente intelectual.

Portanto, de mesma forma que a tecnologia faz evoluir as relações comerciais e de trabalho, também acaba por, indiretamente, elevar o desemprego. Isso porque extingue diversos cargos e funções, quais são passíveis de substituição dos trabalhadores, que antes as ocupavam, por máquinas que realizem o mesmo serviço de forma igual ou superior. Dessa maneira, portanto, a inserção de trabalhadores desqualificados ou que não se adaptem ao trabalho por meios tecnológicos no mercado de trabalho somente se dificulta, pois os serviços que antes seriam por eles realizados podem agora ser feitos por máquinas. Exemplos reais de trabalhadores substituídos por equipamentos mecânicos automatizados são caixas de bancos, substituídos pelos caixas eletrônicos e telefonistas, que tem seu trabalho feito por computadores com mensagens previamente gravadas.

Desta feita, novamente vemos a situação de empregabilidade do trabalhador com deficiência se agravar, pois se, como já vimos, sua contratação costuma não se dar por conta da baixa escolaridade e qualificação, pior fica agora, quando serviços expressamente manuais, quais não costumam exigir elevada qualificação, passam a ser exercidos por máquinas.

Felizmente, porém, como forma de defesa, já antevendo a possibilidade de acontecimento do narrado, nossa Constituição Federal, por meio de seu artigo 7º, inciso XXVII, buscou proteger os trabalhadores contra a situação do desemprego em massa, dispondo ser direito dos trabalhadores a proteção em face da automação, na forma da lei.

10 IMPLANTAÇÃO DO TELETRABALHO

Sejam quais forem os portes das empresas que optarem por se valer do teletrabalho, com a devida organização esse é facilmente inserido em sua cultura. Entretanto, para sua a implantação, desde logo será necessária uma mudança



administrativa, funcional e cultural na empresa optante, haja vista a consequente alteração a ser realizada nos procedimentos anteriormente utilizados, em razão do local do serviço, bem como de seus horários e métodos de trabalho.

A mudança na forma de avaliação do serviço, de mesma forma, se fará necessária, pois diminuirão os controles físicos imediatos sobre os empregados, o que obrigará o empregador a avaliar o resultado do serviço prestado por sua qualidade e, eventualmente, por quantidade. Entretanto, salienta-se que a diminuição desse controle físico imediato não pode ser confundida com a inexistência de subordinação entre as partes, pois, ainda que menos presente, continua a existir.

Há ainda que se prever que para o bom funcionamento do teletrabalho é necessária a educação tecnológica do trabalhador, ou seja, deve possuir conhecimento de como trabalhar com a máquina, pois caso não saiba corretamente utilizá-la, de nada adiantará a implantação da modalidade de trabalho.

Portanto, para a implantação dessa modalidade de trabalho, os pontos principais que se fazem necessários atender são a educação tecnológica profissional do trabalhador e, pela diminuição no controle imediato do serviço, a confiança mútua entre empregado e empregador.

11 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

Atualmente, vemos o teletrabalho atender as diversas mudanças comportamentais das sociedades, trazendo benefícios diretos a todos os cidadãos.

Como vantagem aos teletrabalhadores, cita-se as seguintes: a) deixa-se de se realizar o deslocamento físico ao local de sua prestação de serviço, quando prestado na forma do teletrabalho a domicílio; b) por conta extinção do deslocamento, otimiza-se seu tempo, evita desgastes físicos e situações estressantes do dia a dia, como enfrentar enormes congestionamentos, que geram desgaste emocional, e situações de inseguranças vividas nas ruas; c) reduz-se gastos esparsos, como os com transporte, alimentação e vestuário; d) permite aos trabalhadores serem contratados por empresas



sediadas fora de seu domicílio e continuarem a trabalhar nesse; e) flexibiliza a organização de seu trabalho; f) amplia-se o tempo de convivência do empregado com seus familiares e amigos; g) facilita o acesso ao emprego às pessoas com deficiência.

Em contrapartida as desvantagem mais claras da modalidade para os empregados são: a) a perda de privacidade, em consequência da possibilidade de ser acionado em seu domicílio a qualquer momento; b) o isolamento profissional consequente à modalidade, implicando em um relacionamento direto e individual com o empregador, podendo-os deixar expostos a práticas ilegais e abusivas, impossibilitados de defenderem coletivamente seus direitos; c) o isolamento social no trabalho, por o trabalhador deixar de se relacionar com demais profissionais, o que pode levar ao desenvolvimento de doenças psicológicas; d) a incorrência em uma vida mais sedentária, posto a desnecessidade de deslocamento; e) ser avaliado de forma diferenciada do habitual, seja quantitativa ou qualitativamente e ter o controle de seu trabalho feito a partir de informações emitidas por sistemas interligados ao empregadores, como as de inserção de dados no sistema e horários de acesso ao mesmo, sujeitando-se à análise fria de seu trabalho, baseada apenas em números; f) ser atrapalhado por situações domiciliares, por conta de falta de auto disciplina, perdendo em produtividade; g) dificuldade de ter reconhecimento o trabalho bem prestado; h) dificuldade em trabalhar movimentos sindicais por conta da dispersão dos trabalhadores; i) tratamento salarial diferenciado; j) redução de oportunidades de promoção e ascensão na carreira profissional.

Observando, agora, o teletrabalho em favor das empresas contratantes, temos como fatores motivacionais para sua implantação: a) a economia financeira que será alcançada, já que se reduz de forma substancial os gastos com a manutenção de escritório, uma vez que menos pessoas naquele espaço físico trabalham, por conta da redução das contas de água, luz e telefone, dos gastos com materiais de escritório e até mesmo com transporte e alimentação dos funcionários; b) melhor aproveitamento de seus espaços físicos; c) eliminação de diversos procedimentos burocráticos por conta da diminuição de pessoal ocupando o mesmo espaço; d) possibilidade de contratação de trabalhadores com mão de obra melhor qualificada e/ou mais barata que morem em



centros distantes da sede da empresa; e) redução de níveis de hierarquia intermediária; f) fim de problemas com relação à ausência do trabalhador ao trabalho por motivos externos, como greves de ônibus; g) possível aumento da produtividade dos profissionais.

Acerca do mencionado aumento de produtividade quando utilizado o teletrabalho e educados os funcionários à essa cultura, Darcanchy assim trouxe:

A empresa AT&T desenvolveu um projeto piloto com 134 *telecommuters* e 70 supervisores. Durante a tentativa, *telecommuters* trabalharam um dia por semana em casa. 80% dos supervisores relataram aumento de produtividade dos seus empregados. (DARCANCHY, 2006, p. 68)

No sentido inverso, porém, às empresas a implantação da modalidade se mostra desvantajosa por: a) elevado custo inicial com compras, instalação e manutenção de equipamentos individuais para os empregados em seus locais de trabalho, quando por ela fornecidos; b) dificuldade para reunir todos os empregados; c) perda do sentido de trabalho em equipe; d) possibilidade de ter suas informações confidenciais acessadas por terceiros; e) ocorrência de problemas de saúde dos funcionários por conta do uso dos equipamentos de trabalho de forma errônea e falta de higiene e saúde do local do teletrabalho.

Até mesmo à sociedade em geral e ao governo pairariam certas vantagens, como: a) redução de problemas do transporte público e sua superlotação; b) diminuição do número de pessoas trafegando pela cidade e conseqüente redução de engarrafamentos; c) promoção do desenvolvimento de bairros afastados e regiões rurais, por os trabalhadores se manterem neles; d) inclusão social e trabalhista de pessoas com deficiência, imunodeficiência e enfermidades infectocontagiosas (UCHÔA, 2009, p. 88).

Já, analisando o teletrabalho por um viés puramente trabalhista, e não social, como antes feito, não se observa qualquer vantagem ou desvantagem em sua implantação ou em seu uso, uma vez que os direitos dos trabalhadores que por ele laboram são os mesmos de os que realizam suas tarefas na empresa contratante.

Entretanto, é de ser levado em conta que independente de ser considerada vantajosa ou não a implantação do teletrabalho, quando prestado no próprio domicílio do



empregado, é necessário que se tome cuidado para que esse não sofra hiper exploração laboral, trabalhando além das horas diárias legais e/ou necessárias, não permitindo que a liberdade conferida pelo teletrabalho não resulte em sua própria escravidão. (BOUCINHAS, 2012, p. 24)

Na mesma linha, ao analisar a situação do teletrabalho, assim expõe Salomão Rasedá, defendendo o direito constitucional ao descanso:

O teletrabalho surge como uma provável ameaça a esses direitos, visto que a partir de um computador o funcionário poderá estar conectado à empresa em qualquer local onde se encontre. (RASEDÁ, 2007)

Já Carlota Bertoli Nascimento chama atenção para a questão da dificuldade de separação da vida privada e da vida profissional ao lembrar que:

Se no trabalho executado dentro dos limites da empresa alguns profissionais acabam levando trabalho para realizar ou preparar em casa, no teletrabalho executado no domicílio do teletrabalhador a dificuldade se torna ainda maior no que tange à separação da vida profissional da vida pessoal a íntima. Aqui, cabe a discussão sobre os empregados que se tornam compulsivos pelo trabalho, também chamados *workaholics*, que canalizam a maior parte de seu tempo ao trabalho, em detrimento do lazer e, inclusive, das relações pessoais. (NASCIMENTO, 2011, p. 52)

Desta forma, conclui-se que com os devidos cuidados e preparos e com uma mudança cultural tanto das empresas quanto dos trabalhadores é possível a inserção do teletrabalho em seu meio, valendo-se de suas qualidades e vantagens e minimizando as desvantagens.

12 O TELETRABALHO PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Antes de relacionar o teletrabalho às pessoas com deficiência, é preciso ter em mente essas terem os mesmos direitos dos demais cidadãos, como os ao trabalho e à vida em sociedade. Possuem o direito de gozar de melhores condições de vida, advindas de seu desenvolvimento econômico e social. Porém, dada a falta de hábito das empresas



de contratarem esses cidadãos, comumente deixam de usufruir de seus direitos e são descartadas profissionalmente.

Em sentido contrário, porém, o teletrabalho não os descarta do mercado de trabalho, inclusive os inclui, os beneficia, concedo-os a vantagem do labor longe da empresa, geralmente em suas próprias casas. Desta maneira, o teletrabalho remete à possibilidade de contratação de pessoas com deficiências por empresas que não possuam espaços físicos adaptados ou ideais para abrigá-las e permitir que realizem seus serviços confortavelmente.

Igualmente, favorece diretamente os trabalhadores que possuem dificuldade de locomoção, como os cadeirantes, haja vista possibilita-los evitar os desgastes e humilhações diariamente sofridas por conta da deficiência, como a de serem obrigados a utilizar um número mínimo de veículos do transporte público para se deslocarem ao trabalho, pela falta de adaptação de todos para transportá-los, e de terem, por vezes, seu embarque nos ônibus recusado, por conta da superlotação ou por já estar o local a eles destinados ocupado, seja por outro cadeirante – o que acaba por restringir a apenas um por ônibus – ou pelos demais usuários do transporte coletivo, que lá se aglomeram.

Nesse quesito, apesar de estar o direito à acessibilidade previsto expressamente na Lei nº 10.098/2000, sua inobservância é reclamação comum das pessoas com deficiência motora que utilizam cadeiras de roda.

A cadeirante V.L.A.M. reclama que sair de casa sozinha é tarefa muito estressante. Lembra que para conseguir usufruir do transporte público tem que esperar muito tempo, pois quase nunca passam os ônibus adaptados, e que em algumas das vezes eles sequer param quando requisitados para embarque. Também por conta da inacessibilidade relata já até ter mesmo perdido o emprego. Conta que após um tempo afastada do serviço para tratamento de saúde, ao retornar ao trabalho, se surpreendeu com a construção de uma nova parede onde antes nada existia, o que a impossibilitou de se locomover e chegar até seu posto de trabalho, sendo por conta disso dispensada.

Nesse sentido, inclusive, analisando o teletrabalho ser modalidade trabalhista vantajosa às pessoas com deficiência, é que ao Projeto de Lei nº 4.505/2008, que trata especificamente do teletrabalho, foi acrescentada emenda no sentido de reservar 20% dos

cargos disponíveis na modalidade teletrabalho aos trabalhadores com deficiência, nos termos do voto da relatora Deputada Manuella D'Ávila, da comissão de trabalho, de administração e serviço público.

Portanto, aos nos depararmos com as questões de inacessibilidade dos locais e transportes públicos e de empresas privadas é que o teletrabalho em domicílio se mostra apto a resolver a questão laboral das pessoas com deficiência.

13 DADOS ESTATÍSTICOS GOVERNAMENTAIS

Segundo dados exibidos pelo IBGE (2010), constatados no Censo 2010, de onde todos os neste item citados foram retirados, 23,9% da população brasileira possui pelo menos um tipo de deficiência, enquanto 8,3% possuíam deficiência(s) grave. Para tanto, as perguntas feitas aos entrevistados buscaram identificar as deficiências visual, auditiva e motora por graus de dificuldade, sendo eles: I) tem alguma dificuldade em realizar; II) tem grande dificuldade e, (III) não consegue realizar de modo algum; além da deficiência mental ou intelectual.

No quesito educação, em 2010, mostrou-se que 81,7% dos brasileiros com deficiência eram alfabetizados, enquanto a taxa dos sem deficiência era de 90,6%. Da totalidade das pessoas com deficiência, indicou que: 61,1% não possuía qualquer instrução ou apenas o ensino fundamental incompleto, enquanto esse número para as pessoas sem deficiência foi de 38,2%; quanto a possuir ensino fundamental completo e médio incompleto, mostrou que entre os deficientes esse percentual foi de 14,2% e entre os sem nenhuma deficiência foi de 21%; 17,7% das pessoas com deficiência possuíam ensino médio completo e superior incompleto, ao passo que o número para os sem deficiência foi de 29,7%; e, finalmente, que apenas 6,7% das pessoas com deficiência possuíam curso superior completo, sendo o para não deficientes de 10,4%.

Acerca das questões trabalhistas, de um total de 86,4 milhões de pessoas com dez anos ou mais, ocupadas, apenas 20,4 milhões eram pessoas com deficiência, ou seja, 23,6% do total. Já no que tange à posição no trabalho, dos deficientes ocupados,



2,2% não eram remunerados; 1,8% eram empregadores; 5,9% militares ou funcionários públicos estatutários; 22,5% empregados sem carteiras de trabalho assinada; 27,4% trabalhadores autônomos; e 40,2% empregados com carteira de trabalho registrada

Por fim, quanto à acessibilidade, Os resultados do censo não mostraram um ambiente facilitador para a mobilidade das pessoas com deficiência. Em cada face de quadra foram observados os seguintes itens: Meio fio / guia; Calçada / passeio e, Rampa para cadeirante. Os dados mostram que somente 5,4% dos domicílios brasileiros possuíam rampas, O item Calçada / passeio estava presente no entorno de 80% das moradias adequadas, 43% nas semiadequadas e em somente 9% das inadequadas. Já Meio fio / guia foi encontrado em 86,1% das moradias adequadas, 55,6% nas semiadequadas e 14, 1% nas inadequadas.

Assim, tendo em vista os números trazidos, apenas confirma-se o já exibido durante o trabalho: quantitativamente, tanto o nível de escolaridade quanto a posição trabalhista das pessoas com deficiência estão abaixo das pessoas sem deficiência, e a acessibilidade/mobilidade urbana de que podem se valer pouco estão presentes na arquitetura das cidades.

14 PESQUISA DE CAMPO

Em um questionário respondido por 40 pessoas com algum tipo de deficiência, com idades entre 16 de 58 anos, no município de Curitiba, foram abordadas questões educacionais, trabalhistas e sociais, de mobilidade urbana, tendo como principais resposta os números abaixo transcritos.

No quesito mobilidade, 50% dos entrevistados confessaram já ter deixado de sair de casa por conta da dificuldade de locomoção.

Na esfera trabalhista, 75% responderam já ter sofrido algum tipo de preconceito no emprego por conta de sua deficiência; 25% deixaram alguma vez de ir trabalhar devido ao preconceito; e 40% informou ter deixado de ser contratado em razão da deficiência.



Apesar da dificuldade enfrenta, porém, 100% dos entrevistados responderam que não pretendem deixar de procurar emprego ou de trabalhar por conta da deficiência.

No que tange ao teletrabalho, entretanto, é que se deve dar mais atenção. Dos 40 entrevistados, apenas a metade disse o conhecer e, ainda, nenhum soube indicar qualquer empresa que o utilizasse.

Quando arguidos sobre entenderem ser o teletrabalho vantajoso, entretanto, as respostas divergiram. *Prima facie*, todos concordaram ser a modalidade do teletrabalho vantajosa às pessoas com deficiência, porém, houve ressalvas por partes de alguns entrevistados, que registraram que a modalidade mostra-se realmente mais benéfica aos que não conseguem se locomover ou possuem muita dificuldade assim fazer, pois retira por completo essa barreira. Já quanto àqueles que possuem condições de se locomover até o serviço, ainda que com certa dificuldade, defenderam que a modalidade não é tão vantajosa, pois os retira do contato com outras pessoas, afasta a socialização.

Já quanto aos dados levantados junto à empresas, nenhuma das entrevistadas obedecia a lei no que tange a reserva de cargos. Tanto um grupo econômico de construção civil da região metropolitana de Curitiba, quanto uma rede de materiais de construção desta capital, ambos possuindo mais de 100 funcionários, dentre formais e informais, não possuíam qualquer empregado com deficiência contratado. Já outra empresa curitibana, do setor da educação, que informou empregar 1.700 trabalhadores, disse contar com apenas 07 trabalhadores com deficiência em seu quadro funcional.

Diante desse baixo número de trabalhadores com deficiência empregados, ao serem questionadas, as empresas responderam que a não contratação de pessoas com deficiência não se dá por preconceito ou inexistência de tarefas, que podem ser adaptadas, mas simplesmente pela falta desse hábito.

15 CONCLUSÃO

Por ser o trabalho, primordialmente, um direito social de todos é que se entende a situação do desemprego ser um problema sério. Mais do que isso, vemos que o trabalho



não é apenas um direito social, mas também meio de ocupação do cidadão, de integração social e gerador de independência financeira.

Apesar de toda a população necessitar e ter o direito de se ver ocupada, parte específica dela, a das pessoas com deficiência, é ainda mais prejudicada, por conta da falta de estrutura urbana para se fazerem mais presentes na vida em sociedade. Além desse fator, também o preconceito sofrido e a sua constante baixa escolaridade dificulta sua inserção no mercado de trabalho.

Por conta disso é que diversas normas protetivas ao trabalho às pessoas com deficiência foram criadas, como a reserva de cargos nas empresas privadas e em serviços públicos. Porém, ainda que a proteção legal possa parecer suficiente para fazer valer os direitos dessas pessoas, na verdade ela está longe de os solucionar.

É certo que as contratações das pessoas com deficiência para diversos cargos se dão em razão dessa política, porém, também é sabido que sua falta de controle e fiscalização faz com que por muitas vezes não seja observada.

Desta forma, urgi a necessidade de se encontrar uma maneira de se incluir os trabalhadores com deficiência mais incisivamente no mercado de trabalho. Não apenas por conta de uma obrigação legal, mas sim por a contratação ser atrativa, e é aí que se vislumbra o teletrabalho ser um possível solucionador para a questão.

Hoje, ainda que de forma parcial, o teletrabalho se apresenta como possível e eficaz solucionador da questão do desemprego das pessoas com deficiência por permitir a realização de suas tarefas laborais em domicílio, fora da sede da empresa, extirpando as barreiras físicas, de mobilidade urbana, e exterminando os problemas que a falta de acessibilidade as impunham ao se deslocarem aos seus empregos. De mesma forma, a modalidade valoriza-se ao passo que permite empresas de todos os portes e variadas estruturas físicas contratarem profissionais com deficiência sem que precisem alterar suas estruturas prediais.

Entretanto, vislumbra-se como maior vantagem trazida pela modalidade laboral às pessoas com deficiência a flexibilidade e a facilidade em seu acesso, o que corroborará para que passem a ser mais procuradas pelas empresas, deixando de ocupar somente



o número de cargos que lhes é garantido por lei, pois caberão em diversos deles, passando a ser reconhecidas pela qualidade do serviço prestado.

Por outro lado, é importante analisar que as vantagens da modalidade trabalhista originam-se basicamente da possibilidade da realização do trabalho a distância, o que, humanitariamente, não é bom. Ao mesmo tempo que elimina barreiras para o acesso ao emprego, cria nova, a do isolamento do convívio social, haja vista os trabalhadores cumprirem com suas funções de forma isolada, sem companhia.

Desta forma, tomando-se o devido cuidado para que o trabalhador não seja envolvido pela barreira do isolamento social, o que é possível evitar ao confiar-lhe jornada de trabalho flexível, para que possa se relacionar com outras pessoas mais facilmente e em horários diversos, a modalidade do teletrabalho mostra-se viável e capaz de beneficiar e incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, garantindo-lhes nova perspectiva de vida social e a possibilidade de afirmar sua identidade ao conquistar seus empregos e direitos sociais pela sua qualidade como trabalhador e não apenas em virtude de uma norma superprotecionista que as obriga a serem aceitas e incluídas no mercado de trabalho de forma impositiva.

REFERÊNCIAS

AROCHENA, José Fernando Lousada. Acidente de trabalho e riscos psicossociais. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**. Porto Alegre, v.25, jul/ago 2008

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Teletrabalho: interpretação da lei 12.551 de forma a impedir a superexploração do trabalhador. **Revista Magister de direito do Trabalho**. Porto Alegre, v.51, nov/dez 2012.

BRASIL. Lei que regula a contratação de pessoas com deficiência completa 21 anos. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2012/07/lei-que-regula-a-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-completa-21-anos>>. Acesso em: 19 fev.2014.

CARRION, Valentin. **Comentários à CLT**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

CARTILHA DO CENSO 2010. Pessoas com Deficiência. Governo Federal. Disponível em:



<<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>>. Acesso em 19 fev.2014.

CASTRO, Márcia do Perpetuo Socorro Wanderley. O conceito de tempo de sobreaviso e as tecnologias da comunicação. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v.78, n. 1, jan/mar 2012.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. O fenômeno do teletrabalho: Uma abordagem jurídica trabalhista. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Porto Alegre, v.46, jan/fev 2012.

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

DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, v.79, n.2, abr/jun 2013.

FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: Aproximações epistemológicas. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**, Porto Alegre, v.31, jul/ago 2009.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Teletrabalho e trabalho a distância: considerações sobre a lei nº 12.551/2011. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Porto Alegre, v.45, nov/dez 2011.

MARQUES, Christiani. A discriminação na aplicação das normas de proteção às pessoas com deficiência. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, v.77, n.4, out/dez 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. Teletrabalho. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v.24, n. 279, Setembro/ 2012.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Conceito de Pessoa com Deficiência para Lei de Cotas. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/lei_cotas_2.asp>. Acesso em 19 fev.2014.

NASCIMENTO, Carlota Bertoli. O direito fundamental ao descanso do teletrabalhador: Meio de efetivação do direito ao lazer? **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Porto Alegre, v.42, maio/jun 2011.

RESEDÁ, Salomão. Direito à desconexão – Uma realidade no teletrabalho. **Revista LTr**, São Paulo v. 71, n. 07, jul. 2007.

UCHÔA, Marcelo Ribeiro. Teletrabalho: vantagem ou *dumping* social? (Análise com enfoque no acordo marco europeu) **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**, Porto Alegre, v.31, jul/ago 2009.



Revista Percurso

Submetido em: 02/04/2022
Aprovado em: 18/04/2022
Avaliação: *Double Blind Review*-
ISSN: 2316-7521

unicuritiba
centro universitário

