

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS
ESCOLA DE DIREITO FGV DIREITO RIO
GRADUAÇÃO EM DIREITO

ISADORA SAMPAIO DUTRA

O potencial do teletrabalho na inclusão profissional de pessoas com deficiência

Trabalho de Conclusão de Curso, sob orientação da professora **Natasha Salinas**, apresentado à FGV DIREITO RIO como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Rio de Janeiro, dezembro/2021

RESUMO

A presente monografia tem como objetivo principal refletir sobre os limites e as potencialidades que a adoção do regime de teletrabalho representa para maior inclusão de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho brasileiro. A partir dos modestos avanços atingidos pela política afirmativa de reserva de vagas às pessoas com deficiência, foram elencados os principais fatores que justificariam o seu cumprimento ainda deficitário, apesar de já passadas três décadas desde sua implementação. O regime de teletrabalho, ao ser analisado como possível agente de superação das barreiras até então enfrentadas, representaria um avanço sobre as dificuldades de mobilidade e acessibilidade dos postos de trabalho, ao passo que levanta preocupações sobre o agravamento da situação de exclusão desses trabalhadores com deficiência. A adoção do referido regime como instrumento de inclusão social para pessoas com deficiência requer profunda e interdisciplinar análise, de forma a se atingir o fim buscado pela Lei de Cotas, qual seja a real inclusão desses trabalhadores. Esse trabalho busca, portanto, elencar as principais questões atinentes ao tema, enfrentando as justificativas comumente utilizadas para o não cumprimento da legislação e as peculiaridades da implementação do teletrabalho para os profissionais com deficiência.

Palavras-chave: teletrabalho, pessoas com deficiência, mercado de trabalho, inclusão.

ABSTRACT

The following monograph has as its main purpose to reflect on the limits and potentialities that the adoption of telecommuting represents for greater inclusion of people with disabilities in the Brazilian labor market. Based on the modest advances achieved by the affirmative policy to guarantee open job positions for people with disabilities, were listed the main factors that justify its still deficient compliance, even though three decades have passed since its implementation. The telecommuting work regime when analyzed as a possible agent to overcome the barriers faced until then, would represent an advance over the difficulties of mobility and accessibility to jobs, while it raises concerns about the worsening of the exclusion situation of these workers with disabilities. The adoption of telecommuting as an instrument of social inclusion for people with disabilities requires a deep and interdisciplinary analysis in order to achieve the purpose sought by the legislation that implemented the quotas system, which is the effective inclusion of these workers. Therefore, this study seeks to address the main issues related to the matter, facing the justifications reasons commonly used for non-compliance with the legislation and the peculiarities of the implementation of telework for professionals with disabilities.

Keywords: telework, telecommuting, people with disabilities, labor market, inclusion.

SUMÁRIO

1	Introdução	1
2	Reserva de Vagas para Pessoas com Deficiência	4
2.1	Evolução Legislativa.....	4
2.2	Revisão Literária sobre a Aplicação da Reserva de Vagas para PCD no Brasil.....	9
2.2.1	Considerações sobre o não Cumprimento da Legislação	9
2.2.2	Considerações sobre as Falhas Observadas no Parcial Cumprimento da Legislação	12
3	Novas Formas de Trabalho.....	15
3.1	Teletrabalho no Brasil: Conceitos e Definições	15
3.2	Dificuldades Observadas na sua Aplicação.....	17
3.3	Efeitos Percebidos.....	20
4	Teletrabalho e a Empregabilidade de Pessoas com Deficiência.....	24
4.1	Da Acessibilidade do Ambiente de Trabalho e Emprego de Tecnologias Assistivas	24
4.2	Dos Limites e Potencialidades do Teletrabalho para Inclusão de Pessoas com Deficiência	26
4.3	Aplicabilidade Prática.....	29
5	Conclusão	31
6	Referências	33

1 Introdução

São aproximadamente 45 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência no Brasil, representando quase 25% da população nacional¹. No entanto, apesar da expressividade numérica, não é preciso esforço para perceber as dificuldades e falhas na inserção dessas pessoas aos espaços sociais mais básicos. Sua discriminação e apagamento históricos trouxeram consigo uma evolução legislativa responsável por buscar, gradativamente, maior inclusão desse grupo.

Foi refletindo sobre a exclusão dessas pessoas do mercado de trabalho que se publicou a Lei n. 8.213/1991 e posterior Decreto n. 3.298/1999 prevendo a obrigatoriedade da contratação de pessoas com deficiência (PcD) em quantidade proporcional ao número de funcionários de cada empresa. Conforme demonstram os dados da Secretaria do Trabalho e do Ministério da Economia, apesar da legislação prever que empresas com 100 ou mais funcionários contratem entre 2 e 5% de trabalhadores com deficiência, este percentual nunca efetivamente passou de 1%², ainda que já passadas quase três décadas desde sua implementação.

São muitos os fatores que permeiam a exclusão das pessoas com deficiência do mercado de trabalho: desde a carência de políticas internas nas empresas, baixa fiscalização do cumprimento da lei e despreparo das equipes de Recursos Humanos. No entanto, um dos fatores que merece ser destacado é a acessibilidade propriamente dita – limitações arquitetônicas, urbanísticas, nas comunicações e no transporte público, que dificultam a rotina e a possibilidade de que pessoas com deficiência assumam um cargo numa determinada empresa.

Isso porque, para a contratação de PcD são necessárias não só mudanças culturais nas empresas, que instiguem a inclusão desses trabalhadores, mas também adaptações físicas no seu ambiente de trabalho, com tecnologia e equipamentos que sejam aptos a recebê-los sem restrições. No entanto, muitas vezes essas mudanças são percebidas como adaptações que

¹ AGÊNCIA BRASIL. **Apenas 1% dos brasileiros com deficiência está no mercado de trabalho**, Brasília, ago. 2017. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-08/apenas-1-dos-brasileiros-com-deficiencia-esta-no-mercado-de>>. Acesso em: 20 set. 2020

² AGÊNCIA BRASIL. **Lei de Cotas para Deficientes completa hoje 28 anos**. Brasília, 2019. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-07/lei-de-cotas-para-deficientes-completa-hoje-28-anos>. Acesso em: 15 set. 2020.

envolvem um grande aporte financeiro pelo empregador, de forma que seriam custosas para empresa e, logo, também responsáveis por dificultar a contratação desse grupo.

No estudo realizado em 2012 sobre acessibilidade no mercado de trabalho, verificou-se “a inexistência de tecnologias assistivas no âmbito do trabalho e o desconhecimento de suas potencialidades como ferramentas que não só incrementem a atividade do trabalhador deficiente, mas, também, a viabilizem.” (PEREIRA; PASSERINO, 2012, p. 171). As autoras destacam o exemplo dos programas de leitores de tela, considerados uma tecnologia gratuita, de fácil acesso e instalação, que nunca havia sido implementada na empresa de grande porte que fora objeto do estudo.

Além disso, segundo o estudo do professor de economia da USP Jose Pastore, dos 9 milhões de deficientes em idade economicamente ativa no Brasil, apenas 34% encontram-se empregados, sendo que bastariam pequenas alterações no ambiente de trabalho para que 7 dos 9 milhões pudessem trabalhar (PASTORE, 2001, p. 72).

Assim, é possível observar um grande desconhecimento sobre as potenciais ferramentas de inclusão desses trabalhadores, com relação a sua implementação nos espaços de trabalho, envolvendo custos e planejamento arquitetônico por parte do empregador. Além dos obstáculos urbanísticos que envolvem a chegada desse empregado ao posto de trabalho e as dificuldades sociais – fora do ambiente profissional.

Concomitante a essas dificuldades, cresce no Brasil e no mundo não tão recente modalidade de trabalho que desempenha importante papel no estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência ao mercado profissional: o teletrabalho.

A regulamentação do teletrabalho no Brasil com a Lei n. 13.467/17 representou um grande avanço na adaptação da legislação trabalhista à nova realidade das comunicações, responsável por conferir maior segurança jurídica às empresas e aos trabalhadores na adoção dessa modalidade. O trabalho presencial nas dependências da empresa evoluiu para se equiparar ao trabalho realizado à distância, mais conhecido como *home office*, desde que preenchidos os requisitos da relação de emprego, em que não se exige mais o deslocamento daquele funcionário.

Como sabido, durante a pandemia da Covid-19, essa modalidade ganhou ainda mais destaque diante do cenário de distanciamento social, de forma que estudo realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) aponta que o formato poderá ser adotado em 22,7% das ocupações nacionais, alcançando mais de 20 milhões de pessoas (GÓES *et. all.*,

2020, p. 4). Esses números seriam responsáveis por colocar o país na 45ª posição mundial e no 2º lugar no ranking de trabalho remoto na América Latina.

Assim, o teletrabalho surge como retrato da flexibilização das relações de trabalho, aumentando a necessidade de as empresas adaptarem suas rotinas para a realidade enfrentada por todos os seus empregados, incluindo os que possuem alguma deficiência, com o emprego de tecnologias facilitadoras de comunicação. Isso significa que, além do trabalhador com deficiência não precisar enfrentar os obstáculos urbanísticos e de locomoção até o local de trabalho, também necessariamente voltou a atenção do seu empregador para a implementação das adaptações necessárias que muitas vezes eram negligenciadas no trabalho presencial.

O artigo 37 do Estatuto da Pessoa com Deficiência prevê como modo de inclusão da PcD no trabalho justamente o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e adaptação razoável do ambiente profissional³, o que evidencia o importante papel desempenhado pela tecnologia na inclusão desse grupo.

Dessa forma, é observando o crescimento do teletrabalho no Brasil e os ainda modestos avanços no cumprimento da legislação de reserva de vagas para PcD que o presente artigo visa debruçar-se sobre o potencial desta modalidade de contratação na inclusão desse grupo ao mercado de trabalho.

Para tanto, em um primeiro momento, será analisada a evolução legislativa da reserva de vagas para pessoas com deficiência no Brasil, seguida de uma análise sobre sua aplicação. Referida análise será dividida entre considerações sobre o seu não cumprimento, com as justificativas comumente utilizadas pelos empregadores e, em um segundo momento, serão tecidas considerações sobre as falhas identificadas no parcial cumprimento da legislação.

Em seguida, será abordada a legislação brasileira sobre o teletrabalho, tecendo comentários sobre os desafios de sua implementação, com destaque para o atual debate sobre a responsabilidade pelos custos com infraestrutura no trabalho e as dificuldades de fiscalização. Também serão elencadas as principais percepções (positivas ou negativas) observadas desde sua implementação.

Finalmente, serão estudados os limites e as potencialidades do teletrabalho na inclusão e contratação de pessoas com deficiência, com o emprego de tecnologias assistivas que viabilizem a contratação desses trabalhadores.

³ “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.”

2 Reserva de Vagas para Pessoas com Deficiência

2.1 Evolução Legislativa

A partir de um maior amadurecimento das civilizações, com avanços nas questões ligadas à cidadania e aos direitos humanos, foi possível observar uma tendência geral de humanização das relações sociais com grupos minoritários, atraindo, conseqüentemente, um novo olhar às pessoas com deficiência. Nesse movimento, pode-se apontar um marco histórico, de tantos outros que marcaram os avanços legislativos às PcD: o ano de 1981, Ano Internacional da Pessoa Deficiente, declarado pela Organização das Nações Unidas (ONU). De acordo com Figueira (2008, p. 115),

Se até aqui a pessoa com deficiência ‘caminhou em silêncio’, excluída ou segregada em entidades, a partir de 1981 – Ano Internacional da Pessoa Deficiente –, tomando consciência de si, passou a se ‘organizar politicamente’. E, como consequência, a ser notada na sociedade, atingindo significativas conquistas em pouco mais de 25 anos de militância.

É a partir desse marco que legislações voltadas para maior emancipação desse grupo, incluindo debates sobre equiparação de oportunidades aos que enfrentam limitações físicas/sensoriais/cognitivas foram construídas. Interessante destacar que, concomitantemente ao avanço global sobre o tema, vivia-se no Brasil justamente o período de redemocratização nacional, após duas décadas de regime militar, em que a convocação de uma Assembleia Constituinte representou importante espaço para que pessoas com deficiência se organizassem politicamente e pautassem algumas de suas demandas, anteriormente negligenciadas. Em 1984 estavam sendo criadas a Organização Nacional de Entidades de Deficientes Físicos (Onedef), a Federação Nacional de Educação e Integração dos Surdos (Feneis) e a Federação Brasileira das Entidades de Cegos (Febec)⁴, que representam justamente esse momento de maior engajamento.

A maior participação política desse grupo no período de redemocratização contribuiu para a efetiva inclusão de diversos artigos na nova Constituição, que servirão de base para uma de suas pautas mais primárias, a inclusão no mercado de trabalho e acessibilidade no geral, em

⁴ OLIVEIRA, Ludmilla C.; CAVALLI, Valquiria T.; GUIDUGLI, Sidival T. **Política Pública de Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Algumas Considerações sobre sua Formulação, Implementação e Avanços de 1991 até 2015**. Repositório IPEA, 2017. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8003/1/ppp_n48_pol%c3%adtica.pdf. Acesso em: 15 set. 2020.

que se destacam: (i) a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (art. 7º, XXXI); (ii) a reserva de vagas em cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência, a ser disciplinada por lei (art. 37, VIII); (iii) a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa com deficiência que comprovar não possuir meios de prover à si ou à sua família (art. 203, V); (iv) o acesso de pessoas com deficiência aos logradouros e transporte públicos, a fim de garantir seu adequado acesso (art. 227, §2º).

A Constituição de 1988 foi então construída sobre os pilares de uma sociedade livre, justa e igualitária, visando a redução das desigualdades sociais e a promoção de seus direitos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação⁵. A partir de sua promulgação, foi possível perceber verdadeira mudança no tratamento jurídico conferido às pessoas com deficiência, que contribuiu para os avanços enxergados hoje.

Além disso, nesse período também se iniciou o abandono gradativo do caráter assistencialista do Estado e concedeu-se espaço ao reconhecimento das PcD como sujeitos de direito. Sobre essa evolução, o Ministério do Trabalho e Emprego comenta que⁶:

Quanto às pessoas com deficiência, estamos superando o viés assistencialista e caridosamente excludente para possibilitar-lhes a inclusão efetiva. Passarão a ser sujeitos do próprio destino, não mais meros beneficiários de políticas de assistência social. O direito de ir e vir, de trabalhar e de estudar é a mola-mestra da inclusão de qualquer cidadão e, para que se concretize em face das pessoas com deficiência, há que se exigir do Estado a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, Constituição Federal), por meio de políticas públicas compensatórias e eficazes. (MTE, 2007)

Cumpramos ressaltar ainda que, conforme destacado por Marques da Fonseca (2013, p. 19), a superação do caráter assistencialista, por óbvio, “não exclui as políticas de saúde ou assistência quando necessárias, mas avança para muito além delas, de modo a reconhecer que tais atributos não são pechas que justifiquem qualquer forma de asilamento ou de segregação ‘caritativa’”. Sendo assim, políticas de ações afirmativas não iriam de encontro à superação do

⁵ “Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.”

⁶ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, **Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**. Brasília: MTE, SIT, DEFIT, 2007.

assistencialismo, mas representariam uma atuação do Estado de forma a eliminar os fatores que efetivamente limitam as oportunidades a esse grupo, seja em termos de acesso à educação, ao trabalho, à cidade propriamente dita, ou outros aspectos.

É nesse caminho que também foram superadas terminologias agora consideradas estigmatizantes, passando a se adotar o termo “pessoa com deficiência” (PcD) para se referir a esses indivíduos. Observa também Marques da Fonseca (2013, p. 14) que

[a] terminologia adotada pela ONU “pessoa com deficiência (PcD)” visa escoimar os estigmas que se contêm em expressões como “pessoa portadora de necessidade especial (PPNE)”, “pessoa deficiente (PD)” ou “pessoa portadora de deficiência (PPD)”, as quais vinham sendo adotadas até a ratificação da Convenção. Ser pessoa com deficiência é uma característica que não contém em si mesma qualquer pejo; não se carregam as deficiências; não se portam, como se vírus fossem; também são dispensáveis eufemismos genéricos. Logo, onde se lia, na Constituição do Brasil “pessoa portadora de deficiência”, leia-se pessoa com deficiência (PcD). Trata-se de evolução político-social, eis que as Constituições anteriores utilizavam as expressões “inválidos”, “incapazes” ou “deficientes”. Em 1988, avançou-se para a expressão PPD, que não mais vige em razão dos efeitos da ratificação constitucional do tratado.

No que tange especificamente ao acesso ao mercado de trabalho, a partir da previsão do art. 37, VIII da CRFB/88, que estabeleceu que a reserva de vagas em cargos e empregos públicos seria disciplinada por lei, houve a promulgação da Lei n. 7.853/1989, em que se reafirmou referido entendimento. Em seu art. 2º, III, “d”, se estabelece a necessidade da adoção de legislação específica que discipline justamente a reserva no mercado de trabalho em favor das PcD tanto nas entidades da Administração Pública quanto no setor privado.

É nesse sentido que, no início da década de 1990 surgem as Leis n. 8.122/90 e n. 8.213/91 que estabeleceram os termos para a reserva de vagas em concursos públicos e em empresas do setor privado, respectivamente. A Lei n. 8.213/91 é então responsável por estabelecer a obrigatoriedade da contratação de pessoas com deficiência em quantidade proporcional ao número de funcionários de cada empresa, na seguinte relação:

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%.

Além disso, também foi acrescentado ao referido artigo o seguinte parágrafo, responsável por evitar que regressões ao cumprimento da reserva de vagas fossem cometidas:

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

Assim, restou estabelecido neste parágrafo que, enquanto a reserva de vagas não fosse integralmente cumprida por uma empresa a ela aplicável, para que haja a dispensa de uma pessoa com deficiência daquela empresa, seria necessária a contratação de outro trabalhador, também com deficiência. Ou seja, limita-se o poder potestativo do empregador ao estabelecer, em efeitos práticos, que, para que uma PcD seja demitida, outra deveria ser obrigatoriamente contratada, na tentativa de limitar as dispensas e evitar retrocessos no cumprimento da lei. Note-se que esse condicionamento somente seria aplicado às empresas ainda deficitárias no cumprimento da cota, de forma que empresas que tenham mais funcionários com deficiência que o mínimo exigido, poderiam exercer livremente as dispensas, até o mínimo legal.

Essas determinações ficaram conhecidas usualmente como a ‘Lei de Cotas’ e foram importantes para nortear as demais legislações posteriores, responsáveis por definir quais seriam os tipos de deficiência englobados pela legislação, a fiscalização do cumprimento da reserva de vagas e demais aspectos necessários para sua implementação.

No entanto, a implementação da política nacional de reserva de vagas para pessoas com deficiência no setor privado não se deu de forma imediata a partir da Lei n. 8.213/91. Segundo Ribeiro e Carneiro (2009, p. 2), “a necessidade de regulamentação e vários aspectos da legislação que instituiu o sistema bloqueou sua aplicação por quase uma década.”. Fato é que importantes lacunas da legislação vigente perduraram até dezembro de 1999, até que finalmente fora promulgado o Decreto n. 3.298/99, responsável por efetivamente regulamentar e permitir a operacionalização das normas que já estavam em vigor. Para Moro (2007, p. 84), “a regulamentação demorou dez anos para vir a lume, numa demonstração de que os direitos dos deficientes foram, ao longo de tantos anos, relegados a um segundo plano”.

A partir de sua operacionalização, possibilitada pelo Decreto n. 3.298/99, novas adequações foram gradativamente sendo incluídas ao arcabouço legal. A evolução dos critérios de qualificação das deficiências que estariam abarcadas pela reserva de vagas teve um

importante marco a partir do Decreto n. 5.296/2004, que restringiu o amparo legal e, foi responsável esclarecer uma das principais críticas que se faziam quanto à operacionalização do sistema. Referido decreto foi responsável por definir minuciosamente as deficiências que seriam oponíveis à reserva de vagas, conforme previsão em seu art. 5º, §1º⁷.

Assim, tem-se que, apesar da significativa lentidão para operacionalizar a reserva de vagas prevista há pelo menos dez anos em nosso ordenamento jurídico, a partir dos anos 2000 se estabeleceu um cenário legislativo que buscou facilitar a inclusão de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, com normas que permitiram sua efetiva implementação. Dessa forma, o breve panorama histórico apresentado tinha como objetivo contextualizar alguns importantes marcos no avanço da legislação até o que se tem estabelecido atualmente na reserva de vagas para PcD no setor privado, a fim de possibilitar maior entendimento na discussão que se segue.

⁷ Decreto n. 5.296/2004

Art. 5º, § 1º Considera-se, para os efeitos deste Decreto:

I - pessoa portadora de deficiência, além daquelas previstas na Lei no 10.690, de 16 de junho de 2003, a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias:

a) 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;

b) 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;

c) 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;

d) 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:

1. comunicação;
2. cuidado pessoal;
3. habilidades sociais;
4. utilização dos recursos da comunidade;
5. saúde e segurança;
6. habilidades acadêmicas;
7. lazer; e
8. trabalho;

e) deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências; e

II - pessoa com mobilidade reduzida, aquela que, não se enquadrando no conceito de pessoa portadora de deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção.

§ 2º O disposto no caput aplica-se, ainda, às pessoas com idade igual ou superior a sessenta anos, gestantes, lactantes e pessoas com criança de colo.

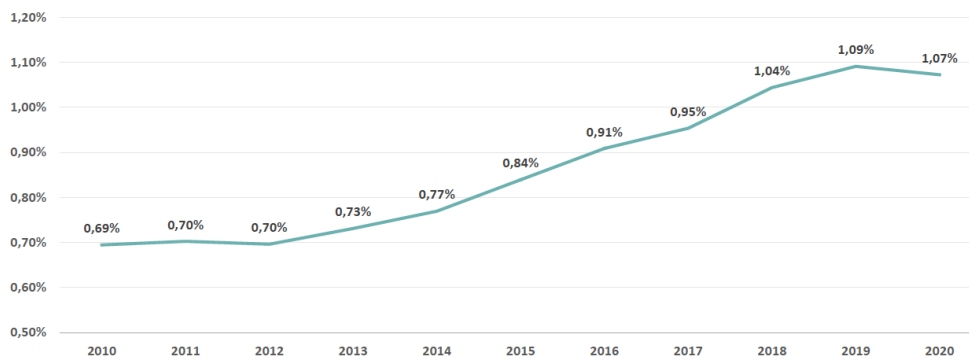
2.2 Revisão Literária sobre a Aplicação da Reserva de Vagas para PCD no Brasil

2.2.1 Considerações sobre o não Cumprimento da Legislação

O cumprimento da reserva de vagas às pessoas com deficiência e sua efetiva inclusão no mercado de trabalho brasileiro vem caminhando a passos lentos ao longo dos anos. Segundo a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2020⁸, numa análise realizada entre os anos de 2010 e 2020, a evolução da proporção de pessoas com deficiência no estoque de empregos formais no país teria alcançado um acréscimo de apenas 0,38% ao longo desses dez anos. Mais especificamente, no primeiro ano de análise comparativa (2010), a proporção de pessoas com deficiência no estoque de empregos era de apenas 0,69%, ao passo que, dez anos depois, esta porcentagem teria alcançado modesta marca de 1,07%, conforme gráfico representado na imagem 1, abaixo.

26

EVOLUÇÃO DA PROPORÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO ESTOQUE DE EMPREGOS FORMAIS – 2010 A 2020



Fonte: RAIS / STRAB-MTP.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
PÁTRIA AMADA BRASIL
GOVERNO FEDERAL

Além disso, quanto ao cumprimento da lei de cotas, a RAIS de 2019⁹, indicou que as empresas privadas no Brasil foram responsáveis por um déficit de 45.68% na contratação de

⁸ RAIS 2020: Relatório Anual de Informações Sociais - Ano Base: 2020. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/RAIS/2020/1-Apresenta%C3%A7%C3%A3o_RAIS_2020.pdf. Acesso em: 02 de dezembro de 2021

⁹ SIT: Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em: 1 de dezembro de 2021

peças com deficiência no país. Isso porque, das 646.770 vagas que deveriam estar reservadas a este grupo, apenas 351.314 encontravam-se efetivamente ocupadas, o que representa 295.456 vagas a menos que o esperado e um cumprimento parcial de apenas 54.32% do determinado na legislação.

Na análise de Gaspar Garcia (2014, p. 178), ao cruzar as informações de ocupação desse grupo aos empregos formais e o número de pessoas com deficiência em idade economicamente ativa no Brasil, é possível perceber os irrisórios avanços alcançados até a data de sua análise no cumprimento da lei de cotas, resultados esses que se estendem aos dias atuais. Nas suas palavras:

De acordo com as declarações das empresas ao MTE, em média, ‘316 mil pessoas com deficiência’ estiveram inseridas formalmente no mercado de trabalho brasileiro no período considerado. Ao comparar esse número com a população com deficiência em idade produtiva, aproximadamente 6,5 milhões de pessoas, percebe-se o quão baixa (irrisória) é a participação deste segmento no trabalho formal. Em termos percentuais, apenas ‘4,9% das pessoas com deficiência’ estão no mercado formal de trabalho no Brasil.

[...] No contingente de quase 6,5 milhões de pessoas com deficiência em ‘idade produtiva’, 3,1 milhões estão ocupadas. Como o número de vínculos formais, segundo a Rais de 2010, é de apenas 306 mil (Tabela 2), conclui-se que grande parte das pessoas com deficiência ocupadas está no mercado informal, exercendo atividades precárias, descontínuas, sem cobertura trabalhista e previdenciária.

A partir dos resultados pouco promissores da inclusão de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, a literatura tem se debruçado para estudar e apontar os principais fatores que seriam responsáveis por dificultar sua efetiva inclusão. Por óbvio, as barreiras relacionadas à posição de estigma ainda ocupada por esses indivíduos e a percepção social de inferioridade, possuem forte influência nos resultados enxergados hoje. No entanto, para além do preconceito velado (ou explícito) nas contratações, alguns outros aspectos também se destacam para justificar os pequenos avanços alcançados até então.

Em um estudo realizado em 2014 (RIBEIRO *et. all*, 2014), responsável por apresentar uma revisão sistemática da literatura de mais de 20 artigos que versavam sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, foram identificadas duas importantes justificativas para baixa contratação, comuns entre os artigos analisados: (i) baixo nível de escolaridade e (ii) a necessidade de adequações estruturais por parte do empregador.

Inicialmente, a baixa capacitação profissional é uma das razões mais citadas pelos empregadores para justificar a menor contratação de pessoas com deficiência. Como bem esclarece Shimono (2009, p. 101), a trajetória escolar é definidora da segunda dimensão do

processo de inclusão de PcD: o acesso ao mercado de trabalho. A associação entre empregabilidade e nível de escolaridade é escancarada uma vez que PcD com maior nível de escolaridade conseguem maior inserção no mercado de trabalho, além de receberem maior remuneração, comparadas às de menor nível (RIBEIRO *et. all*, 2014, p. 7). Essa proporção também é naturalmente observada na contratação de pessoas sem deficiência, onde valoriza-se o maior nível de escolaridade para maiores remunerações, no entanto, em se tratando de vagas esmagadoramente mais limitadas e com acesso restrito à educação, essa questão atinge diferentes dimensões quando aplicadas às PcD.

Isso porque, o nível de escolaridade apontado como justificativa por muitos empregadores não é fator isolado e conecta-se à triste realidade brasileira em que o acesso à educação por pessoas com deficiência ainda representa um grande obstáculo a ser enfrentado. Segundo o Anuário Brasileiro da Educação Básica (Educação, P. T. P., 2018, p. 5), em 2018, “70% das escolas urbanas não possuíam salas com recursos para atender pessoas com deficiência e apenas 58% dessas instituições eram equipadas com banheiros adequados para a acessibilidade”.

Por outro lado, apesar do latente desafio de inclusão dessas pessoas na educação, esta justificativa não pode ser tida como resposta final para o não cumprimento da reserva de vagas. Conforme constou no Relatório do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) de 2017 (OLIVEIRA *et all*, 2017), não seria razoável a alegação, pelas empresas, de que não encontram candidatos com deficiência para suas vagas, levando em consideração o nível de escolaridade,

[...] pois os dados da RAIS 2014 mostram que há 22.851.703 pessoas com deficiência com ensino médio completo e 9.675.645 pessoas com deficiência com ensino superior completo, mais do que o suficiente para suprir os 932.914 postos de trabalho a serem ocupados por pessoas com deficiência, conforme tabela 8, que mostra a quantidade de postos por unidade da Federação.

Já em relação ao segundo ponto em comum identificado pela supramencionada revisão sistemática da literatura, a questão da acessibilidade propriamente dita, também merece destaque na discussão que se coloca. Barreiras arquitetônicas, urbanísticas, nos transportes e nas comunicações geram grande impacto negativo na contratação de pessoas com deficiência.

Fato é que, para a contratação de PcD, são necessárias não só mudanças culturais nas empresas, que instiguem a inclusão desses trabalhadores, mas também adaptações físicas no seu ambiente de trabalho, com tecnologia e equipamentos que sejam aptos a recebê-los sem restrições. No entanto, muitas vezes essas mudanças são percebidas como adaptações que

envolvem um grande aporte financeiro pelo empregador, representando um obstáculo para sua contratação.

Assim, segundo os dados obtidos nos artigos analisados, pessoas com deficiência seriam, portanto, contratadas desde que (i) possuam qualificação profissional e (ii) consigam utilizar os espaços físicos e equipamentos das empresas sem nenhuma modificação (RIBEIRO *et. all*, 2014, p. 7). É nesse sentido que 40% dos artigos teriam apontado para maior contratação de PcD consideradas leves, já que demandariam menos alterações estruturais para tornar o ambiente profissional mais acessível.

Em contrapartida, um estudo do professor de economia da USP Jose Pastore constatou que bastariam pequenas alterações no ambiente de trabalho para que 7 das 9 milhões de pessoas com deficiência em idade economicamente ativa pudessem trabalhar (PASTORE, 2001, p. 72). Ou seja, mudanças não necessariamente custosas seriam capazes de gerar impacto realmente significativo na empregabilidade de pessoas com deficiência no país, de forma que referido obstáculo precisa ser urgentemente reavaliado.

É nesse sentido que o debate não só sobre acessibilidade, mas também sobre novas alternativas para enfrentar essa questão, ganham destaque. Em um estudo realizado em 2012 sobre acessibilidade no mercado de trabalho, foi constatado grande desconhecimento sobre as tecnologias assistivas e seu potencial na maior inclusão do trabalhador deficiente, responsáveis por efetivamente viabilizar o exercício do seu trabalho (PEREIRA; PASSERINO, 2012, p. 171), tópico que será aprofundado mais adiante.

2.2.2 Considerações sobre as Falhas Observadas no Parcial Cumprimento da Legislação

Na mesma medida em que são apontadas as justificativas comumente utilizadas pelos empregadores para o não cumprimento integral da reserva de vagas para pessoas com deficiência, também se faz necessário apontar as falhas existentes ainda que no seu parcial cumprimento. Isso porque, os modestos avanços percebidos nos últimos anos já carregam consigo uma série de injustiças que também precisam ser combatidas.

Destaca-se, inicialmente, a desigual distribuição das pessoas com deficiência nos cargos e hierarquias das empresas contratantes. Uma pesquisa da Santa Caos, realizada em parceria com a Catho, concluiu que “menos de 10% dos postos de liderança são ocupados por profissionais com deficiência” (CATHO, 2019). A pesquisa ainda foi responsável por indicar as funções em que esses profissionais seriam mais comumente encontrados, indicando a

seguinte distribuição a partir dos dados levantados: 57% ocupavam o cargo de assistente, 47% de analista, 12% de técnico, 5% de coordenador, 4% de gerente, 3% de aprendiz, 2% de estagiário, 0,4% de diretor e somente 0,2% cargos de vice-presidente e/ou presidente.

Os dados acima refletem um posicionamento padrão entre as empresas, que não instituem planos de carreiras que permitam a real progressão do trabalhador com deficiência, que se veem concentrados e muitas vezes estagnados nos níveis mais baixos das hierarquias empresariais. É nesse sentido que a referida pesquisa também apontou que 34% dos profissionais com deficiência se sentem isolados no mercado de trabalho:

No mercado de trabalho, o pertencimento é observado na forma como os profissionais se relacionam com a empresa, ou seja, quão aceito e útil eles se sentem em relação às suas funções. Segundo a pesquisa da Santo Caos em parceria com a Catho (com mais de 1.000 respondentes), 34% dos profissionais com deficiência se sentem isolados no ambiente de trabalho, percepção que reforça a lacuna de investimento das empresas a respeito do tema. Outros pilares também foram observados, tais como ausência de: compartilhamento (37%), compromisso (17%) e orgulho (11%). (CATHO, 2019)

Isso se faz ainda mais primordial quando da investigação temática se percebe que o referido Decreto foi insuficiente para lidar com tantas outras causas da exclusão de PcD do mercado de trabalho. A alegada baixa qualificação (acadêmica ou fruto de pouca experiência profissional) dos candidatos com deficiência na visão das empresas contratantes e a falta de planos de carreira institucionalizados, são um primeiro grande exemplo de causa e efeito inesperado, tendo em vista que aproximadamente 41% das empresas criam vagas específicas para PcD, fora do plano de carreira institucional¹⁰. Essa situação escancara efeitos definitivamente não desejados que uma falsa inclusão é capaz de causar, tornando-se discriminatória a médio e longo prazo uma vez que as oportunidades de crescimento e valorização profissional do candidato são descartados.

Tem-se, portanto, um real esvaziamento da lei de cotas e de seu objetivo primário que busca uma inclusão efetiva das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. Nesses casos, ao que se percebe, a inclusão se dá apenas para o cumprimento superficial da determinação legal, sem que esses trabalhadores sejam efetivamente engajados no trabalho desempenhado para empresa.

¹⁰ BRAGA, Hilda C.; PEREIRA, Juliana C. **A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo na cidade de São Paulo e Grande ABCD Paulista**. MOMENTUM, v. 1, n. 8, p. 159-178, 2017.

Fato é que, apesar das inúmeras falhas que podem ser apontadas no cumprimento da legislação, também é inquestionável na literatura sobre o tema a importância que a reserva de vagas para PcD desempenha na inclusão ainda que incompleta desses trabalhadores. Isso porque, segundo o estudo responsável por realizar a revisão sistemática da literatura, ainda que a importância social do trabalho na construção da cidadania da PcD não esteja sendo alcançada como o esperado, a legislação desempenha papel fundamental para justamente introduzir essa convivência, para que gradativamente se avance no convívio com a diversidade (RIBEIRO *et. all*, 2014, p. 7).

3 Novas Formas de Trabalho

3.1 Teletrabalho no Brasil: Conceitos e Definições

O surgimento do teletrabalho no Brasil e no mundo está atrelado ao desenvolvimento das tecnologias de comunicação que possibilitaram o envio/deslocamento do trabalho até o trabalhador (FINCATO, 2016, p. 12), sem necessariamente depender do contrário. Sua definição doutrinária ainda não é uníssona, de forma que diferentes definições contribuíram para a construção legislativa que se tem hoje.

O uso do termo *telecommuting*, mais comumente utilizado nos Estados Unidos, tem como objeto focal para definição do teletrabalho a localização, em que se enfatiza a falta de deslocamento entre o domicílio do empregado e o local de trabalho, sendo um trabalho realizado fora das dependências escritório. Já em relação ao termo *telework*, comumente utilizado na Europa, este tem como destaque o processo que se realiza o trabalho, atribuindo valor ao uso das tecnologias de informação e comunicação (TIC ou TI) (FINCATO, 2016, p.10). Além disso, também se utiliza com frequência o termo *home office*, que, por sua vez, relaciona-se a uma subcategoria do *telecommuting* ou *telework*, que trata especificamente de quando o trabalho é desempenhado dentro da residência do trabalhador.

De todo modo, a Confederação Nacional da Indústria (2020, p.14) resume sua conceituação da seguinte forma:

A [Organização Internacional do Trabalho] OIT define teletrabalho como a forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação. Trata-se daquele trabalho no qual o trabalhador não mantém contato pessoal com os colegas, mas tem condições de comunicar-se, utilizando as telecomunicações e a teleinformática. Dito de outro modo, teletrabalho é a atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes do estabelecimento da empresa, de forma telemática, sendo teletrabalhador a pessoa que desenvolve atividades laborais por meio de tecnologias de informação e comunicação, distante da empresa ou da pessoa física à qual presta serviços.

Assim, observa-se que, para caracterização da modalidade do teletrabalho é necessário que algumas características sejam conjugadas, em que se destacam os seguintes elementos: geográfico, tecnológico e organizativo. Para Fincato (2016, p. 11), o elemento geográfico trata da separação física entre o local de trabalho e o local onde se situa a empresa empregadora; o

tecnológico, trata da utilização obrigatória das TIC para mediar a distância entre o envio/recebimento das tarefas do trabalho; por fim, quanto ao organizativo, destaca-se a organização do ciclo produtivo do empregador de forma a absorver a estrutura e fluxo dos empregados remotos.

A regulamentação do teletrabalho no Brasil com a Lei n. 13.467/17 representou um grande avanço na adaptação da legislação trabalhista às novas dinâmicas de comunicação, conferindo maior segurança jurídica às empresas e aos trabalhadores na adoção dessa modalidade. Em seu art. 75-B, *caput*, a nova legislação estabeleceu a definição do teletrabalho como sendo a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de TIC¹¹. Importante mudança trazida foi a noção de que bastaria uma preponderância do trabalho realizado à distância, de forma que não seria descaracterizado caso o empregado comparecesse ao local de trabalho para realização de atividades específicas, conforme preceitua o parágrafo único do artigo.

Com efeito, a Lei faz distinção entre o trabalhador externo e o teletrabalhador, sendo o primeiro aquele que trabalha externamente e que geralmente não possui um local fixo para exercer suas atividades. Em contrapartida, o teletrabalhador usualmente possui um local fixo para o desempenho de sua função, “sem a necessidade de se locomover para o exercício de suas atribuições, como ocorre com os trabalhadores externos” (MIZIARA, 2017, p. 38).

Quanto a algumas de suas formalidades contratuais, destaca-se que a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado, conforme preceitua o art. 75-C, da CLT, incluído pela Lei n. 13.467/2017¹². Segundo Miziara (2017, p. 39), a especificação das atividades tem como objetivo evitar a utilização indiscriminada dos

¹¹ Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

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.

¹² Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

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

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)

trabalhadores em atividades genéricas, uma vez que a distância, por si só, já dificultaria o controle das atividades.

Além disso, também cumpre destacar que a referida lei estabeleceu em seu art. 75, §1º que a alteração entre o regime presencial e de teletrabalho somente ocorreria caso houvesse mútuo acordo entre as partes, a ser registrado em aditivo contratual. Neste caso, o mútuo acordo aplica-se ao trabalho que era originalmente prestado em regime presencial e que se busca a migração para o teletrabalho. Note-se que, no §2º deste mesmo artigo, é permitida a alteração do regime de teletrabalho para o presencial apenas com a determinação do empregador, sem a aquiescência do empregado, desde que garantido o prazo mínimo de transição de quinze dias, também com registro em aditivo contratual.

Apesar de importantes conceituações terem sido incorporadas ao nosso ordenamento jurídico em 2017, conferindo maior segurança jurídica na adoção desta modalidade de contratação pelas empresas, algumas questões ainda são alvo de críticas pela doutrina e estão pendentes de melhor regulamentação.

3.2 Dificuldades Observadas na sua Aplicação

A partir das bases legais trazidas pela Lei n. 13.467/2017 para implementação do teletrabalho no Brasil, foram identificadas algumas importantes lacunas que comprometem a melhor aplicação dessa espécie de trabalho à distância. Aqui se destacam a responsabilidade pelos custos com infraestrutura no trabalho remoto e as dificuldades de fiscalização do ambiente de trabalho do empregado.

Tradicionalmente, por força do art. 2º da CLT¹³, que trata sobre a assunção dos riscos da atividade pelo empregador, presume-se que seriam de sua responsabilidade fornecer os equipamentos para prestação de serviços (FINCATO, 2016, p. 23). No entanto, ao disciplinar sobre a modalidade do teletrabalho, a legislação previu, em seu art. 75-D, que as disposições relativas à responsabilidade pela compra, manutenção ou fornecimento dos equipamentos

¹³ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

tecnológicos e da infraestrutura necessária para realização do trabalho, bem como o reembolso de despesas, deverão estar previstas em contrato escrito¹⁴.

Referida determinação foi alvo de críticas por parte da doutrina que entendeu que, com a reforma, o empregador estaria autorizado a transferir ao empregado os “riscos do negócio”, assumindo custos de manutenção do seu local de trabalho, gastos com energia elétrica, mobiliário, até os equipamentos eletrônicos necessários para o desempenho do trabalho a que fora contratado. Sobre o tema, Homero Silva (2018, p.75) comenta que:

O art. 75-D toca num ponto bastante sensível do teletrabalho – de quem são os custos dos equipamentos e, sobretudo, da manutenção dos insumos, como a conta de energia elétrica ou da internet – mas ficou longe de apresentar uma solução: apenas prevê a necessidade de ajuste escrito a respeito e, caso o empregador concorra com as despesas, os bens corpóreos e incorpóreos não assumem natureza salarial; essa solução já consta do art. 458, § 2º, I, da CLT, desde 2001.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) também atesta a indefinição sobre o tema, uma vez que “o contrato de trabalho deve prever de quem deverá ser a responsabilidade de prover tais equipamentos. A única disposição específica é que, se forem fornecidos pelo empregador, os equipamentos não podem ser considerados como remuneração do empregado.”¹⁵.

Por outro lado, parte da doutrina entende que a nova disposição não implicaria na transferência da responsabilidade pelos custos do trabalho, uma vez que o texto legal apenas obriga que os reembolsos estejam previstos em contrato escrito. Segundo Miziara (2017, p. 40):

[...] está expreso no texto que o contrato deverá prever a forma como o reembolso das despesas será efetivado. Por consectário lógico, obviamente, essas mesmas despesas deverão sempre ser reembolsadas, por imperativo legal.

Em verdade, o que o contrato deverá prever são quais serão as regras no tocante a responsabilidade pela aquisição (quem vai ser o responsável por comprar, se o empregador ou o empregado), manutenção (o empregado ou o empregador dará a devida manutenção

¹⁴ Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no **caput** deste artigo não integram a remuneração do empregado.

¹⁵ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Especial teletrabalho: o trabalho onde você estiver. Brasília, 28 mar. 2020. Disponível em <http://www.tst.jus.br/teletrabalho#:~:text=Como%20fazer%20o%20controle%20da,extras%2C%20adicionais%20noturno%2C%20etc>. Acesso em dezembro de 2021.

nos equipamentos) ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos (do mesmo modo, quem irá fornecer, empregado ou empregador) e, por fim, da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto.

Fato é que, se a compra for efetivada pelo empregado, obrigatoriamente o reembolso deverá ocorrer na forma prevista no contrato (prazo para reembolso, forma de reembolso etc.).

Ademais, também foram apontadas insuficiências na legislação para tratar da responsabilidade do empregador sobre o ambiente de trabalho seguro. Isso porque, no trabalho presencial, é dever do empregador não só garantir que seus funcionários estejam instruídos quanto às precauções para evitar acidentes de trabalho ou o desenvolvimento de doenças ocupacionais, como também fiscalizar o cumprimento e realizar adequações no espaço de trabalho conforme demandam as normas regulamentadoras. Cabe ao empregador, portanto, a vigilância constante sobre seu o espaço empresarial.

No entanto, em se tratando da modalidade de trabalho à distância, muito desse controle do empregador se dissipa, de forma que a responsabilidade do empregador assume novos formatos. A exemplo do empregado que trabalhe de casa, este terá assegurado pela Constituição Federal o direito à inviolabilidade de seu domicílio e as garantias quanto à privacidade e intimidade, previstos nos arts. 5º, XI e X, respectivamente. Quanto à segurança e saúde no teletrabalho, o art. 75-E, da CLT¹⁶ se limita a estabelecer que caberá ao empregador instruir seus empregados de maneira expressa e ostensiva a fim de se evitar doenças e acidentes de trabalho, devendo o empregado assinar um termo de responsabilidade.

Com isso, parte da doutrina entende que a legislação teria tratado o tema de maneira superficial, não sendo suficiente para efetivamente garantir um ambiente de trabalho que não enseje o desenvolvimento de doenças ocupacionais ou acidentes, estando o teletrabalhador em posição de maior vulnerabilidade. É nesse sentido que a Confederação Nacional da Indústria – CNI (2020, p.22) sugere a implementação de outras medidas para minimizar a lacuna deixada pela legislação:

Como é evidente que o empregador não poderá ir pessoalmente fazer uma fiscalização, são aconselháveis outras medidas que alcancem o

¹⁶ Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

dever de instruir sobre as melhores práticas de prevenção de acidentes ou doenças do trabalho em caso de teletrabalho.

Entre elas, podem ser citadas cartilhas instrutivas com orientações ergonômicas ou com sugestões de adequações do local de trabalho em casa. Outras iniciativas que têm sido adotadas espontaneamente pelas empresas são a elaboração de programas de ginástica laboral, com cronograma de pausas; o agendamento e a realização de reuniões on-line para tratar sobre as estações de trabalho, entre outros.

Assim, tem-se que a recente regulamentação do teletrabalho no Brasil, apesar de representar um grande avanço da legislação frente a nova Era da Informação, também se mostrou insuficiente ao (não) endereçar algumas questões importantes sobre o tema.

3.3 Efeitos Percebidos

Como sabido, durante a pandemia da Covid-19, a modalidade do teletrabalho ganhou dimensões nunca vistas no Brasil e no mundo, em razão do cenário de distanciamento social usado como medida para controlar a disseminação do vírus. Em março de 2020, o Presidente da República editou a Medida Provisória n. 927, prevendo, dentre outras determinações, a adoção do teletrabalho no país de forma simplificada e abrangente, ficando à critério do empregador sua adoção, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos e dispensado o registro prévio para alteração contratual¹⁷.

Constou na MP a previsão em contrato escrito sobre as despesas realizadas com a compra e a manutenção de equipamentos e a infraestrutura adequada (§ 3º do art. 4º), além de como se daria o fornecimento dos equipamentos tecnológicos/de infraestrutura necessária ao teletrabalho (§4º do art. 4º)¹⁸. Apesar da MP ter perdido sua eficácia em 20 de julho de 2020,

¹⁷ Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

§ 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

¹⁸ § 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

as relações jurídicas constituídas durante sua vigência foram mantidas, aplicando-se os arts. 75-A a 75-E da CLT, que regem o teletrabalho.

Em novembro de 2020, o percentual de pessoas em *home office*, espécie do teletrabalho, atingiu 7,3 milhões de pessoas, o que representa 9,1% dos 80,2 milhões de empregados no país. A remuneração desses profissionais foi responsável por somar R\$32 bilhões, correspondente a 17,4% da massa de rendimentos efetivamente recebida por todos os ocupados no país (GÓES, *et all*, 2021, p. 11).

Fato é que o Brasil possui um significativo potencial, até recentemente pouco explorado, quanto à adoção do regime de teletrabalho. De acordo com a Carta de Conjuntura n. 47 divulgada pelo IPEA, o Brasil, pelas características de seu mercado de trabalho, possui, na média, um percentual de pessoas em potencial de teletrabalho de cerca de 22,7%, que corresponde a 20,8 milhões de pessoas (GÓES *et. all.*, 2020, p. 4). Esses números seriam responsáveis por colocar o país na 45ª posição mundial e no 2º lugar no ranking de trabalho remoto na América Latina.

A partir da implementação do teletrabalho no Brasil e no mundo, diversos estudos foram elaborados, responsáveis por elencar as possíveis vantagens e desvantagens de sua adoção, seja na perspectiva do trabalhador ou do empregador. Mesmo exercício será realizado no presente capítulo, de forma a trazer um panorama sobre como os efeitos desta modalidade são enxergados pela literatura.

Duarte (2021, p. 15), ao estudar sobre os desdobramentos do teletrabalho durante a pandemia da Covid-19, utiliza a tese de doutorado de Álvaro Mello para exemplificar alguns dos principais pontos positivos ou negativos da implementação desta modalidade de contratação. Duarte indica que, dentre as principais vantagens percebidas pelos trabalhadores, seria possível elencar: (i) a possibilidade de conciliar as horas de trabalho com prioridades pessoais e familiares; (ii) tempo reduzido entre escritório e residência, principalmente nas grandes cidades; e a redução do custo com transporte, estacionamento e vestuário.

Já em relação às empresas, ele cita como vantagens percebidas: (i) a redução das despesas com mobiliário; (ii) maior motivação e produtividade dos empregados; (iii) redução

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I – o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II – na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

dos níveis hierárquicos intermediários, possibilitando conservar o pessoal mais qualificado (DUARTE, 2021, p. 16).

Além disso, o autor ainda cita as vantagens do teletrabalho a serem percebidas pela sociedade no geral, quais sejam: (i) a geração de empregos com custo menor de investimento em instalações físicas e infraestrutura urbana; (ii) diminuição do congestionamento nas grandes cidades; (iii) redução da emissão de poluentes pelo consumo de combustíveis fósseis; (iv) maior quantidade de empregos na zona rural; (v) e redução dos gastos com combustíveis dos trabalhadores para ida e volta do local de trabalho (DUARTE, 2021 p. 16).

Em que pesem as vantagens mencionadas, também existem inúmeras desvantagens e desafios associados a esse regime de contratação. Segundo estudo elaborado por Castanheira (2021, p. 18), pela Faculdade de Economia da Universidade do Porto,

[as] condições de teletrabalho podem não ser adequadas para o exercício das funções, como por exemplo ausência de internet ou impressora (Tavares et al., 2020), podem surgir sentimentos de isolamento devido à menor comunicação e interação, sobretudo física (Ahuja & Galvin, 2003; Cascio, 2000), perda das relações sociais, falta de coaching, receio associado ao desenvolvimento da carreira (Felippe, 2018), stress relacionado com a rotina e a vida pessoal (Baruch, 2000) e intensificação do trabalho (Green, 2004). Relativamente às organizações, o controlo em contexto de teletrabalho é menor e a promoção da cultura organizacional torna-se igualmente mais difícil (Baruch, 2000; Cascio, 2000), além disso existe risco de perda da identidade corporativa (Felippe, 2018) e dificuldade em estimular o trabalho em equipa (Leite et al., 2019).

Além disso, Mello (2011, p. 35) também ressalta que o teletrabalho “é considerado como uma fonte de precarização das relações de trabalho”. Isso ocorre porque, segundo o autor, os teletrabalhadores não teriam, em casa, as mesmas condições oferecidas pelas empresas, como um ambiente planejado para a plena execução do seu trabalho. Ademais, o trabalhador também sofreria com a limitação do convívio social com seus pares, de forma que aumentaria seu sentimento de isolamento do mundo do trabalho (MELLO, 2011, p. 36).

Também merecem destaque as críticas tecidas sobre frequentes extrapolações das jornadas, uma vez que, em razão da maior flexibilidade de horários e a não obrigatoriedade de que o empregador faça o controle de jornada nesta modalidade (art. 62, III, da CLT¹⁹), muitos funcionários acabam trabalhando mais que o estipulado em seu contrato. É nesse sentido que

¹⁹ Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: [...] III - os empregados em regime de teletrabalho.

também surge o debate sobre o direito à desconexão. Nas palavras de Souto Maior (2003, p. 1-3)

A pertinência situa-se no próprio fato de que ao falar em desconexão faz-se um paralelo entre a tecnologia, que é fato determinante da vida moderna, e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar, ou, como dito, metaforicamente, o direito a se desconectar do trabalho.

[...] Esclareça-se que o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução tecnológica e pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo.

Sendo assim, é possível perceber que os efeitos da implementação do teletrabalho podem ser percebidos de formas distintas, seja positivamente ou negativamente, a depender de quem os recebe. No entanto, o aumento exponencial desse regime de contratação desde sua regulamentação no Brasil ressalta a importância de se analisar as potencialidades nele existentes ao mesmo tempo em que se busca a correção de suas eventuais falhas.

4 Teletrabalho e a Empregabilidade de Pessoas com Deficiência

Diante do cenário traçado, é possível observar dois temas aparentemente distintos, mas que possuem interseções importantes: de um lado, modestos avanços no cumprimento da legislação de reserva de vagas para pessoas com deficiência, enquanto do outro, se aponta para nova modalidade de contratação com aparente potencial para superar algumas barreiras de contratação desse grupo. Assim, se faz necessário sua análise combinada, de forma a traçar os limites e as potencialidades do teletrabalho para conferir maior inclusão de PcD ao mercado de trabalho.

4.1 Da Acessibilidade do Ambiente de Trabalho e Emprego de Tecnologias Assistivas

Em busca pela efetiva inclusão de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, a legislação brasileira, ao longo do tempo, se esforçou para elencar os fatores que seriam determinantes para se atingir o resultado almejado, a que se destaca a necessidade de tornar o ambiente profissional acessível. O art. 34, §1º do Estatuto da Pessoa com Deficiência reafirma a responsabilidade das pessoas jurídicas de direito público ou privado na obrigação de garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos²⁰.

No entanto, segundo pesquisa realizada por Gødke (2010, p. 95), dos 583 trabalhadores com deficiência que atuam nas linhas de produção objeto do estudo, foi constatado que em 83% dessas contratações a empresa não realizou qualquer modificação em seu posto de trabalho. As adaptações realizadas nos outros 17% podem ser classificadas como de simples execução – ajustes ergométricos, sinalização e limitadores laterais para cegos e sinais luminosos para surdos. Além disso, quanto às modificações arquitetônicas, ou seja, mais estruturais, “dos 583 trabalhadores deficientes, somente 24 (4%) se beneficiaram de alguma modificação arquitetônica” (GÖDKE, 2010, p. 96-97). Assim, tem-se que a lógica da acessibilidade se inverteu, de forma que se insiste na adaptação de PcD ao ambiente profissional e raramente o contrário.

²⁰ Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

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

É nesse sentido que a acessibilidade que dispõe o Estatuto da Pessoa com Deficiência, apesar de sequer estar sendo integralmente cumprida, não se limita somente às adaptações físicas. Quanto ao referido artigo, citam-se as considerações de Farias, Cunha e Pinto (2016, p. 130), ao constatar que:

Como ambiente de trabalho acessível deve ser considerado aquele que não impõe qualquer espécie de barreira ao deficiente, seja, por exemplo, de ordem arquitetônica, a frustrar sua liberdade de locomoção, seja de cunho tecnológico, a impedi-lo de ter acesso a conhecimentos técnicos e científicos. Deve-se privilegiar, ainda, a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo, isto é, algo que inclua o deficiente em seu espaço de trabalho, ao invés de segregá-lo a locais específicos, isolado dos demais colegas que não possuem qualquer déficit. Assemelha-se à ideia de educação inclusiva, que tratamos nos comentários ao art. 28, inc. I, ou seja, busca-se, na medida do possível, integrar o deficiente, de modo que não seja tratado como um ser à parte, mas, antes, plenamente adaptado e confortável em seu ambiente de trabalho, na companhia dos demais.

Além disso, o art. 37 do Estatuto, aborda expressamente o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e adaptação razoável do ambiente profissional²¹, o que evidencia o importante papel a ser desempenhado pela tecnologia na inclusão desse grupo. Contudo, em um estudo realizado em 2012 sobre acessibilidade no ambiente profissional, foi constatado que o uso da tecnologia assistiva para esse fim ainda é um recurso pouco explorado a despeito de suas potencialidades (PEREIRA; PASSERINO, 2012, p. 172). Segundo as autoras:

Quanto à acessibilidade tecnológica, a organização estudada não explora as possibilidades dos programas computacionais para cegos ou algum outro tipo de tecnologia assistiva que poderia ampliar o leque de funcionários com deficiência. Considerando-se que, dos 24,6 milhões de pessoas com deficiência apontados pelo IBGE, 48% têm deficiência visual, o registro de apenas 4% dos trabalhadores empregados com esta deficiência na organização estudada nos sintetiza a representação da carência destes recursos.

Apesar de não ser a única ausência tecnológica, esta talvez seja a mais emblemática. Os aparatos tecnológicos que ampliam as possibilidades de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda não são realidade numa empresa competitiva de grande porte. No exemplo dado, a Empresa, ao não trabalhar com programas leitores de tela para a inclusão de deficientes visuais, que facilitariam a inserção destes nos setores administrativos da indústria, revela-nos mais do que uma escolha, mas uma abstinência a uma parcela representativa da

²¹ “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.”

população com deficiência. (PEREIRA; PASSERINO, 2012, p. 176).

Assim, o teletrabalho surge como um retrato da flexibilização das relações de trabalho, aumentando a necessidade de as empresas adaptarem suas rotinas para a realidade enfrentada por todos os seus empregados, incluindo os com deficiência, com o emprego de tecnologias facilitadoras de comunicação. Isso porque, muitas adaptações poderiam ser facilmente instaladas no software utilizado por este trabalhador com deficiência, de forma a providenciar programas de tradução em Libras, traduções simultâneas e leitores automáticos para deficientes visuais, por exemplo.

Ressalta-se que essas adaptações são de instalação imediata e estão ao alcance muitas vezes de forma gratuita, ou por preços considerados simbólicos, o que indica que não seriam fatores econômicos responsáveis por sua ausência, mas sim a carência de informação sobre as suas potencialidades. Ainda, Pereira, Rodrigues e Passerino (2010, p. 10) esclarecem que:

Embora saibamos que a tecnologia por si só não garanta a inclusão, ao refletirmos sobre a tecnologia no contexto do trabalho podemos inferir que recursos de TA podem proporcionar ao trabalhador com deficiência o aprimoramento da atividade que realiza, desde a comunicação com a equipe de chefia, com os colegas, até o seu desempenho frente aos princípios da organização. Além disso, a TA pode contribuir para mudanças no olhar que o próprio sujeito tem sobre si mesmo, quando este olhar é marcado pelas representações negativas que a sociedade lhe confere, enquanto indivíduo não produtivo, incapaz de ocupar um cargo na empresa alegando a deficiência como limitadora.

Dessa forma, ao se pensar na acessibilidade através do emprego de tecnologias facilitadoras de comunicação, tem-se que sua aplicação nas relações de emprego na modalidade do teletrabalho poderia representar facilidades que não tinham sido identificadas anteriormente, para isso a necessidade do estudo combinado.

4.2 Dos Limites e Potencialidades do Teletrabalho para Inclusão de Pessoas com Deficiência

O teletrabalho surge, então, como um retrato da flexibilização das relações de trabalho, voltando a atenção dos empregadores para as adaptações necessárias para a realidade enfrentada por todos os seus empregados, com ou sem deficiência. Isso significa que, além do trabalhador com deficiência não precisar enfrentar os obstáculos urbanísticos e de locomoção até o local de trabalho, também necessariamente voltou a atenção do seu empregador para a implementação das adaptações necessárias que muitas vezes eram negligenciadas no trabalho presencial.

Para avaliação da potencialidade do teletrabalho como ferramenta de inclusão para PcD ao mercado profissional, inicialmente destaca-se a superação de barreiras urbanísticas e arquitetônicas que seriam/são conquistadas com a adoção desse regime. Isso porque, essas pessoas enfrentam incansáveis obstáculos quanto a acessibilidade dos espaços não só privados, quanto públicos e ligados ao acesso à cidade.

Segundo levantamento realizado com mais de 3.300 pessoas, foi constatado que 44% dos profissionais com deficiência já deixaram de ir a uma entrevista de emprego por dificuldades de deslocamento. “Dentre os principais obstáculos citados, estão: calçadas inapropriadas, ou seja, com buracos e degraus (63%); falta de infraestrutura acessível, como rampas e faróis inteligentes (26%) e transporte ineficiente ou não adaptado (22%)” (CATHO, 2019).

É nesse sentido que a inclusão de PcD ao mercado de trabalho poderia enxergar o teletrabalho como agente facilitador da inclusão almejada pela política afirmativa. Segundo Silva e Giglio (2020, p. 200-201)

Na modalidade de teletrabalho, um novo mundo de oportunidades se abre para os deficientes que estão impedidos de se deslocarem ou que encontram alguma barreira arquitetônica dificultando o acesso aos lugares ou de se locomoverem com o uso dos meios de transportes. Sob esse ponto de vista, a modalidade de teletrabalho opera como um instrumento que contribui para a diminuição da desigualdade, oportunizando criação de empregos para aqueles que se sentem marginalizados ou desfavorecidos. O teletrabalho rompe as barreiras geográficas inserindo o trabalhador com deficiência no mercado de trabalho, acabando com os problemas relacionados à locomoção e adaptação do ambiente de trabalho.

Além disso, tem-se que o emprego de tecnologias assistivas seria ainda mais facilitado no regime de teletrabalho e seu ambiente necessariamente virtual. Isso porque, as adaptações representariam mudanças de fácil instalação no software utilizado por este trabalhador com deficiência, de forma a providenciar programas que efetivamente emancipariam as relações profissionais. Note o impacto que a instalação de programas de tradução simultânea de/para Libras, leitores ou legendas automáticas para deficientes visuais/auditivos, poderiam causar nas trocas profissionais do dia a dia, em que todos os colaboradores estejam também utilizando as mesmas plataformas para execução do seu trabalho. Como as correspondências ocorrem puramente no ambiente digital, isso significa que este empregado sempre terá consigo as adaptações adequadas ao seu tipo de deficiência, assim como os demais empregados, possibilitando uma efetiva troca simultânea de informações.

Em contrapartida, a adoção desse regime para contratação de PcD nem sempre é vista como uma ferramenta de inclusão, por vezes sendo interpretada como método contra produtivo aos fins pretendidos. O principal ponto negativo apontado pela literatura seria o agravamento da exclusão desses indivíduos, a partir do seu maior isolamento em sua residência, por exemplo. Segundo Rossignoli e Fuzetto (2020, p. 19), o que poderia representar avanços, evitando o deslocamento e desgaste com as barreiras urbanísticas/arquitetônicas e acesso a transporte público, “pode consistir no maior obstáculo na luta pelo fim das barreiras atitudinais, as quais são postas ante aos comportamentos e atitudes humanas.”.

Nesse sentido, estes trabalhadores estariam sendo privados do contato pessoal com os demais colegas e superiores, o que impactaria no seu desenvolvimento pessoal e profissional, a partir da diminuição das trocas de experiências. Para os autores, (ROSSIGNOLI; FUZETTO, 2020, p. 21):

[...] o foco do teletrabalho como instrumento da inclusão social perpassa por uma análise interdisciplinar e aprofundada, haja vista que, ainda que a priori a intenção seja nobre por oportunizar fonte de renda e oportunidades para as pessoas com deficiência, as tomadas de conduta poderão demonstrar o preconceito latente que habita no âmago da sociedade ao não querer adaptar os ambientes e esconder o diferente, deixando-o preso em sua casa sob o pretexto de comodidade e conforto.

No entanto, referida crítica merece contextualização para seu melhor endereçamento. Uma empresa que funciona em regime presencial e que obriga somente aos seus funcionários com deficiência a adoção do regime telepresencial, ou como condição para sua contratação, por óbvio, estaria incorrendo na situação narrada. Neste caso, o empregador estaria ativamente discriminando esses funcionários, sob o pretexto de conforto e comodidade. Por outro lado, situação diferente seria para o caso de uma empresa que adota para todos os seus funcionários, ou toda uma categoria específica, o regime de teletrabalho. Neste caso, não haveria o isolamento ou agravamento da situação de exclusão desse trabalhador justamente porque as relações profissionais se dariam em posição de igualdade entre os colaboradores. Mesma coisa para a hipótese de uma empresa que adote o modelo híbrido e faculte aos seus empregados com deficiência apenas os dias de trabalho presencial.

Também merece destaque a crítica ao fato de que a adoção do regime de teletrabalho para contratação de PcD possa ser usada por empregadores a fim de se desobrigarem das adaptações arquitetônicas e estruturas físicas das empresas, obras comumente mais custosas que outras adaptações referentes ao teletrabalho.

É nesse sentido que a potencialidade de inclusão através da adoção do regime de teletrabalho não pode ser observada levando em consideração unicamente eventual diminuição de custos por parte do empregador, apesar de que seu reconhecimento como um fator decisivo na contratação se faça necessário para melhor endereçamento da questão. A discussão precisa estar centrada no valor social a que se atribui às PcD, retratando a “busca pela efetivação dos direitos fundamentais, da concretização dos Princípios Constitucionais da Isonomia e da Dignidade Humana.” (ROSSIGNOLI e FUZETTO, 2020, p. 20).

4.3 Aplicabilidade Prática

Na busca pela maior inclusão de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho no Brasil, alguns obstáculos vêm sendo identificados, de forma que a procura por alternativas deve representar uma constante para o melhor endereçamento do tema. Ao que parece, a percepção do teletrabalho como agente facilitador da contratação dessas pessoas é justificada a partir da superação de alguns dos principais entraves percebidos pela literatura, já que a acessibilidade propriamente dita passa a ser facilitada nesse regime de contratação.

No entanto, as críticas elencadas na adoção desse regime também merecem especial atenção tendo em vista que, a depender de como será implementado por algumas empresas, pode representar significativo retrocesso às garantias até então asseguradas. Assim, sua implementação deve ser analisada com cautela de forma a se evitar maior exclusão desses trabalhadores, na contramão ao que se busca com a evolução do arcabouço legal brasileiro.

Para seu melhor endereçamento, algumas preocupações se destacam, quais sejam: os custos de internalização do trabalho e a adoção do regime de teletrabalho somente aos trabalhadores com deficiência.

Quanto ao primeiro item, Miziara (2017, p. 41-43) é responsável por indicar possível solução ao afirmar que somente haveria uma hipótese na qual o teletrabalhador custearia parte dos equipamentos e infraestrutura para desempenho do seu trabalho: quando se tratar de despesas ordinárias já despendidas no cotidiano do empregado. O autor cita o exemplo do empregado que possua computador em casa e já naturalmente arcar com as despesas de internet. Segundo ele:

[...] se o empregador exigir uma máquina especial ou uma conexão mais potente ou, até mesmo, outros custos com a infraestrutura como condição necessária ao trabalho, deverá arcar com os custos correspondentes. Por exemplo, se o empregado possui um computador que, depois de contratado, se revelar insuficiente para as funções

(lentidão excessiva, baixa memória, etc.), caso o empregador exija nova máquina, devesse custeá-la, exatamente por se tratar de despesa extraordinária.

Da mesma forma, exigências empresariais quanto a determinadas especificações de infraestrutura (como velocidade de internet) deverão ser por ela custeadas, caso ultrapasse o ordinário para aquela determinada região. (MIZIARA 2017, p. 41)

Assim, tem-se que a existência de gastos extraordinários por parte do empregado deverão ser arcadas pelo empregador, “mas, uma vez inexistentes os prejuízos com gastos extraordinários, não há que se falar em indenização, tampouco em transferência dos riscos do empreendimento ao empregado.” (MIZIARA 2017, p. 41).

Já em relação ao segundo ponto de preocupação, a adoção do regime de teletrabalho obrigatório somente aos empregados com deficiência, esta, ao que parece, não encontra fundamento em nosso ordenamento jurídico. Isso porque, seria responsável por justamente segregar este empregado a locais específicos (a exemplo de sua casa), ficando isolado dos colegas de trabalho sem deficiência, que teriam a oportunidade de realizar seu trabalho presencialmente junto dos demais. Neste caso, como tratado anteriormente, o empregador estaria ativamente discriminando esses funcionários, sob o pretexto de conforto e comodidade, sem que o empregado com deficiência fosse sequer consultado sobre essa decisão.

Nesse sentido, abre-se espaço para importante discussão sobre a possibilidade de o empregado com deficiência escolher qual regime seria adotado. Isso ocorreria nas hipóteses em que a empresa apesar de operar sobre o regime presencial, facultaria aos seus empregados com deficiência a adoção do regime telepresencial, podendo esse optar pelo que melhor lhe convir. Referida alternativa, apesar de representar uma aparente evolução sobre o tema, uma vez que preservaria a autonomia das PcD sobre a escolha do regime que lhe seria aplicado, merece cautela ao ser analisada levando-se em consideração a posição de hipossuficiência dos trabalhadores. Isso porque, corretamente se questionaria a livre escolha dos empregados frente às determinações ou aparente opções que lhe são ofertadas, de forma que a opção pelo teletrabalho poderia estar enviesada por alguns “estímulos”, ou leia-se coações, do empregador pela adoção da segunda opção.

Além disso, as críticas sobre a maior exclusão desses trabalhadores caso sejam os únicos a realizar o trabalho à distância se manteriam, de forma que a aquiescência desse empregado não poderia ser suficiente para superá-las. Dessa forma, não só a hipossuficiência do trabalhador, mas também a busca pela real inclusão desses empregados, deveriam ser

responsáveis por não permitir que estes sejam os únicos a trabalharem de forma isolada dos demais colaboradores.

Por outro lado, situação diferente seria para o caso de uma empresa que adota para todos os seus funcionários, ou toda uma categoria específica, o regime de teletrabalho. Como abordado anteriormente, nesses casos, não haveria o isolamento ou agravamento da situação de exclusão desse trabalhador justamente porque as relações profissionais se dariam em posição de igualdade entre os colaboradores, o que vai ao encontro do objetivo de inclusão das ações afirmativas implementadas.

Fato é que, conforme preceitua Bulos (2018, p. 556), as ações afirmativas não constituem fim em si mesmas:

No posto de providências efêmeras, corroboram, somente, uma fase ou etapa da evolução dos direitos fundamentais de certos grupos que sofreram no passado. Por terem durabilidade precária, não têm o condão de mudar, de uma hora para outra, situações arraigadas. Servem de meio, de caminho, de estrada, para a concretização do postulado da justiça social, que é um dos ideários do chamado constitucionalismo social (CF, art. 3º, III e IV).

Dessa forma, apesar do teletrabalho demonstrar importante potencial para maior inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, não pode ser visto como única solução para o tema. A superação das demais barreiras é etapa crucial para se atingir ao fim buscado pelas ações afirmativas, de forma que a atenção deve estar voltada também para as potencialidades do emprego de tecnologias assistivas e a necessidade de que os espaços públicos e privados se tornem mais acessíveis.

5 Conclusão

A partir dos modestos avanços constatados com a implementação da “Lei de Cotas” para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, se propôs uma reflexão sobre as políticas públicas de inclusão social e às alternativas que se colocam para o melhor benefício desse grupo. Para além do preconceito explícito e velado que justifica o baixo número de contratações, fatores como a baixa qualificação profissional e a necessidade de adequações estruturais por parte do empregador foram apontados para justificar os pequenos avanços alcançados até então.

A nova modalidade de contratação, com a adoção do regime de teletrabalho, ao que tudo indica, representa importante avanço a fim de se superar algumas das barreiras identificadas

para contratação de PcD, abrindo oportunidades aos que enfrentam dificuldades de mobilidade, ao passo que também facilita a implementação de tecnologias assistivas, cruciais para o melhor desempenho profissional desses trabalhadores. O emprego das referidas tecnologias se mostrou ainda deficitário na dinâmica empresarial e seria facilitado no regime de teletrabalho e seu ambiente necessariamente virtual, com mudanças de fácil instalação nos equipamentos de trabalho.

A partir da revisão sobre os principais efeitos da implementação do regime de teletrabalho, destacam-se a superação dos obstáculos quanto à acessibilidade do ambiente de trabalho, mas também preocupações quanto à internalização dos custos do trabalho executado à distância e o possível agravamento da situação de exclusão desses trabalhadores.

Diante da solução indicada por Miziara, foram superados algumas das críticas quanto à responsabilidade pela manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos/infraestrutura. Nesse sentido, ficaria o empregador responsável pelos custos extraordinários que os teletrabalhadores venham a enfrentar para o exercício de sua função, de forma que não se vislumbra prejuízos na adoção desse regime quanto a esse tema.

Igualmente importante são as preocupações quanto a possibilidade de se causar maior exclusão desse grupo a partir da adoção do teletrabalho, de forma que se deve preservar a igualdade de oportunidades entre os trabalhadores com e sem deficiência. A promoção de um ambiente de trabalho que inclua, ao invés de segregar assemelha-se à ideia de educação inclusiva para que não seja tratado como um ser à parte da dinâmica empresarial. É nesse sentido que o teletrabalho se coloca como uma alternativa que venha a somar e nunca limitar o acesso ao mercado de trabalho aos profissionais com deficiência.

Embora se entenda que o emprego das tecnologias assistivas e o teletrabalho por si só não sejam suficientes para abarcar toda a complexidade que o processo de inclusão dessas pessoas ao mercado de trabalho envolve, elas podem ser vistas como agentes facilitadores para contratação e, logo, para o melhor cumprimento das ações afirmativas previstas na legislação. A lógica de se adaptar a pessoa com deficiência ao posto de trabalho e não o contrário precisa ser superada, de forma que o teletrabalho se coloca como um dos possíveis caminhos para sua evolução.

6 Referências

AGÊNCIA BRASIL. **Lei de Cotas para Deficientes completa hoje 28 anos**. Brasília, 2019. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-07/lei-de-cotas-para-deficientes-completa-hoje-28-anos>. Acesso em: setembro de 2020.

BRAGA, Hilda C.; PEREIRA, Juliana C. **A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo na cidade de São Paulo e Grande ABCD Paulista**. MOMENTUM, v. 1, n. 8, p. 159-178, 2017.

CASTANHEIRA, Beatriz Monteiro. **Teletrabalho no contexto da pandemia da COVID-19: influência no acolhimento, integração e socialização dos colaboradores**. 2021.

CATHO, 2019. **Obstáculos da Inclusão de PcD no Mercado de Trabalho**. Disponível em: [CATHO, 2019. https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/colunistas/noticias/obstaculos-da-inclusao-pcd-no-mercado-de-trabalho/](https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/colunistas/noticias/obstaculos-da-inclusao-pcd-no-mercado-de-trabalho/). Acesso em: dezembro de 2021

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Teletrabalho no Brasil e mundo: legislações comparadas : estudo de relações do trabalho** / Confederação Nacional da Indústria. – Brasília – CNI, 2020. 58 p. – il.

DA SILVA, Wellington Rodrigo Lozano; GILIO, Leandro. **O teletrabalho como política pública de inclusão social das pessoas com deficiência no Brasil**. Cadernos de Direito, v. 20, n. 37, p. 191-204, 2020.

DUARTE, Roberto Carlos. **O TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19**. Revista da Escola Judicial do TRT4, v. 3, n. 5, 2021.

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

FIGUEIRA, Emílio. **Caminhando no silêncio: uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na história do Brasil**. São Paulo: Giz Editora, 2008.

FINCATO, Denise Pires. **A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura**. Revista Jurídica Luso-brasileira, 2016.

FONSECA, Ricardo. T. M. **A reforma constitucional empreendida pela ratificação da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência aprovada pela Organização das Nações Unidas**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9. Região, 18. ed., v. 32, p. 10-33, maio/2013.

FUZETTO, Murilo Muniz; ROSSIGNOLI, Marisa. **O Teletrabalho Para A Pessoa Com Deficiência Como Dificultador Da Inclusão Social**. Rei-Revista Estudos Institucionais, v. 7, n. 2, p. 606-628, 2021.

GARCIA, Vinicius G.; MAIA, Alexandre, G. **Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro**. Rio de Janeiro,

v. 31, n.2, p. 395-418, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbepop/v31n2/a08v31n2.pdf> . Acesso em: setembro de 2020.

GARCÍA, Vinicius Gaspar. **Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil**. Trabalho, Educação e Saúde, v. 12, p. 165-187, 2014.

GÖDKE, F. **A Inclusão Excludente dos Trabalhadores com Deficiência nos Processos Produtivos Industriais**. Curitiba: UFPR, 2010. Tese (Doutorado em Educação) – Setor de Educação, Universidade Federal do Paraná, 2010, Curitiba, BR-PR.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antonio Sena do. **Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo**. Carta Conjunt. N. 47 (Inst. Pesqui. Econ. Apl.), p. 1-10, 2020.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antonio Sena. **O trabalho remoto e a pandemia: o que a pnad covid-19 nos mostrou**. Carta Conjunt. N 50 (Inst. Pesqui. Econ. Apl.), p. 1-16, 2021.

MELLO, Alvaro Augusto Araujo. **O uso do teletrabalho nas empresas de call center e contact center multiclientes atuantes no Brasil: estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas**. 2011. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-16082011-154156/publico/AlvaroAugustoAraujoMello.pdf>. Acesso em: dezembro de 2021.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, **Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**. Brasília: MTE, SIT, DEFIT, 2007.

MIZIARA, Rafael. **O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª. Região. Curitiba, v. 7, n. 62, 2017.

MORO, Luís C. **A proteção trabalhista ao portador de deficiência física e as questões jurídicas decorrentes.** Revista do Advogado, São Paulo 95 (2007): 74-91.

OLIVEIRA, Ludmilla C.; CAVALLI, Valquiria T.; GUIDUGLI, Sidival T. **Política Pública de Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Algumas Considerações sobre sua Formulação, Implementação e Avanços de 1991 até 2015**. Repositório IPEA, 2017. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8003/1/ppp_n48_pol%c3%adtica.pdf. Acesso em: setembro de 2020.

PASTORE, José. **Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência**. São Paulo: LTR, 2001. p. 72.

PEREIRA, Ana Cristina Cypriano; PASSERINO, Liliana Maria. **Tecnologia Assistiva e Acessibilidade no Mercado de Trabalho: uma história de desencontros**. Informática na educação: teoria & prática, v. 15, n. 2, 2012.

RIBEIRO, Aline Pereira et al. **Cenário da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: revisão sistemática**. Revista da Universidade Vale do Rio Verde, v. 12, n. 2, p. 268-276, 2014.

SAKUDA, Luiz Ojima. **Teletrabalho: desafios e perspectivas**. Orientador Flavio de Carvalho Vasconcelos. Dissertação (Mestrado). Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getulio Vargas. São Paulo, 2001.

SHIMONO, Sumiko O. **Educação e trabalho: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência**. 2009. 118f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada. 2. ed.** São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018. E-book.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Legislação trabalhista em tempos de pandemia: comentários às medidas provisórias 927 e 936**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. E-book.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003, fonte: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em dezembro de 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Especial teletrabalho: o trabalho onde você estiver**. Brasília, 28 mar. 2020. Disponível em <http://www.tst.jus.br/teletrabalho#:~:text=Como%20fazer%20o%20controle%20da,extras%2C%20adicionais%20noturno%2C%20etc>. Acesso em dezembro de 2021.

VERDÉLIO, Andreia. **Apenas 1% dos brasileiros com deficiência está no mercado de trabalho**, Brasília, ago. 2017. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-08/apenas-1-dos-brasileiros-com-deficiencia-esta-no-mercado-de>>. Acesso em: setembro de 2020