



DEFICIENTE E DESEMPREGADO? O TELETRABALHO COMO MECANISMO DE READAPTAÇÃO¹

Antonio Gonçalves Portelinha Neto²
Laís de Carvalho Lima³

RESUMO

O presente estudo visa analisar se o teletrabalho poderia ser interpretado como solução ao desemprego na forma de mecanismo de readaptação do trabalhador já empregado que vem a se tornar deficiente. Como objetivos, o presente estudo pretende apresentar os dispositivos constitucionais, legais e da

OIT acerca da pessoa deficiente e a garantia do trabalho digno; debater o teletrabalho em suas acepções e características, pontos polêmicos e vantagens; e dispor sobre a situação do empregado que se vê inabilitado por enfermidade ou acidente que o torna portador de deficiência, introduzindo a figura da readaptação profissional. Por metodologia utilizou-se da pesquisa bibliografia, trazendo es-

1. Vencedor do concurso de artigos científicos vinculado à realização do II Seminário Tocantinense de Direito e Processo do Trabalho na categoria profissional.

2. Advogado trabalhista especialista em Direito Público, graduado pela Universidade Federal do Tocantins (UFT). Membro da Comissão de Conciliação, Mediação e Arbitragem da OAB, Seccional Tocantins. E-mail: portelinha@jusadv.com.br.

3. Advogada trabalhista especialista em Direito Público, graduada pela Universidade Federal do Tocantins (UFT). Tecnóloga em Gestão Pública, graduada pelo Instituto Federal de Ciência e Tecnologia do Tocantins (IFTO). Membro da Comissão de Conciliação, Mediação e Arbitragem da OAB, Seccional Tocantins. E-mail: lais@jusadv.com.br.

tudo qualitativo em sua essencialidade, sob método dedutivo, embora de forma acessória apresente dados estatísticos como elementos confirmadores. No tocante ao objetivo geral, confirmou-se a hipótese de que o teletrabalho pode ser utilizado como ferramenta de readaptação, em prol de garantir o emprego do trabalhador que, em virtude de sua deficiência, torna, por exemplo, o vínculo de emprego presencial inviável. Entretanto, para sua consecução prática, deverão ser realizados investimentos em treinamento, tecnologia e, principalmente, deve haver a regulamentação da matéria em prol de dar segurança a empregado e empregador.

PALAVRAS-CHAVE: Deficiente. Readaptação. Teletrabalho.

INTRODUÇÃO

A realidade do mercado de trabalho, ao sofrer transformações por meio do apelo da máxima produção e eficiência no uso de recursos, influenciou definitivamente no ordenamento trabalhista. A Consolidação das Leis do Trabalho, como marco legislativo laboral brasileiro, foi recepcionada pela Carta Magna de 1988, cuja caracterização do trabalho é de direito social.

Nesse sentido, o trabalho, como direito de todos, deve ter por corolário a igualdade material, visto que certos indivíduos, por possuírem necessidades especiais, por exemplo, não auferem isonomia concorrencial no caso da busca pelo emprego, estando-se a falar da pessoa deficiente. Tanto o ordena-

mento nacional, como a própria Organização Internacional do Trabalho - OIT, justificam a relevância do presente estudo, já que o direito ao trabalho decente e a vedação à discriminação obstam a exclusão de trabalhadores.

Ademais, justamente pelas mudanças no cenário mundial, em que a tecnologia é base fundamental da produção, antecipando-se o ordenamento ao proteger o trabalhador contra a automação, por exemplo, surgem novas formas de se interpretar a prestação de serviço, evoluindo sobre o contexto mecanicista do presencialismo no local de trabalho. O teletrabalho, como instituto que providencia a prestação laboral à distância, corroboraria ao ideal moderno de trabalho decente, acaso implementado como ferramenta à consecução da inclusão.

“O teletrabalho,
como instituto que
providencia a prestação
laboral à distância,
corroboraria ao ideal
moderno de trabalho
decente, acaso
implementado como
ferramenta à consecução
da inclusão”

Com tal fim, utilizou-se da pesquisa bibliográfica, a demonstrar os posicionamentos contrários e favoráveis à problemática levantada. Ainda, por partir de colações de posicionamentos e normativas, optou-se pela pesquisa qualitativa, sob o método dedutivo, em sua essência, embora apresentados, de forma acessória, dados estatísticos e caso concreto.

Assim, o objetivo principal do presente estudo constitui-se por analisar se o teletrabalho pode, de fato, como mecanismo integrador, servir de ferramenta de readaptação ao trabalhador deficiente, sob a perspectiva

do portador de necessidades especiais, sua previsão legal e internacional e, principalmente, sob reflexões de suas vantagens, desvantagens e pontos controvertidos, a fim de caracterização da segurança da manutenção do emprego e da dignidade do trabalhador deficiente.

A PESSOA DEFICIENTE E A GARANTIA DO TRABALHO DIGNO: A LEGISLAÇÃO NACIONAL E A OIT

O Direito do Trabalho brasileiro passou por um longo processo de consolidação no país, iniciando-se, timidamente, após a abolição da escravatura por meio da Lei Áurea, em 1.888, tendo um maior destaque após a inserção do Brasil na OIT, como membro fundador, sendo institucionalizado, formalmente, após a edição da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943.

Nesse esteio, e por consequência desse longo processo, as relações de trabalho passaram a ser vistas com maior cuidado pelo legislador, a constar no histórico nacional, principalmente, com o advento da Carta Magna de 1988, ao elevar o trabalho a direito social.

Não se pode olvidar que ao mencionar o trabalho digno do ser humano, incluem-se todas as pessoas, inclusive aquelas que apresentam alguma espécie de deficiência. Tal necessidade especial não desabilita totalmente ou provoca inaptidão completa ao trabalhador de exercer uma atividade profissional, motivo pelo qual há de serem inseridas no mercado de trabalho. A esse respeito, preleciona em sua obra o autor Sérgio Pinto Martins:

Os países devem introduzir, nos seus ordenamentos jurídicos, políticas de rea-

daptação profissional e emprego de pessoas com deficiência, visando garantir adequadas medidas de readaptação profissional sejam colocadas à disposição de deficientes, promovendo oportunidades de emprego, tendo por base também o princípio da igualdade de oportunidades de emprego. (...) Nem toda pessoa deficiente é incapaz para o trabalho. Nem toda pessoa incapaz é deficiente. MARTINS (2012, p.1).

Nesses termos, a própria Constituição Federal, em seu art. 7º, XXXI, passou a proibir qualquer discriminação em relação a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. Além disso, garante a “habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária”, art. 203, IV, instituindo verdadeira ação afirmativa, pois prevê norma legal a reservar “percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”, art. 37, VIII.

Ainda, sob o cenário nacional, a política de inclusão social promovida pelos dispositivos citados, pode ser encarada como alento à discriminação velada do empregador em contratar deficiente ou manter em seus quadros aquele cuja força de trabalho diminuiu ou se transformou com o advento de alguma necessidade especial.

Citam-se os números:

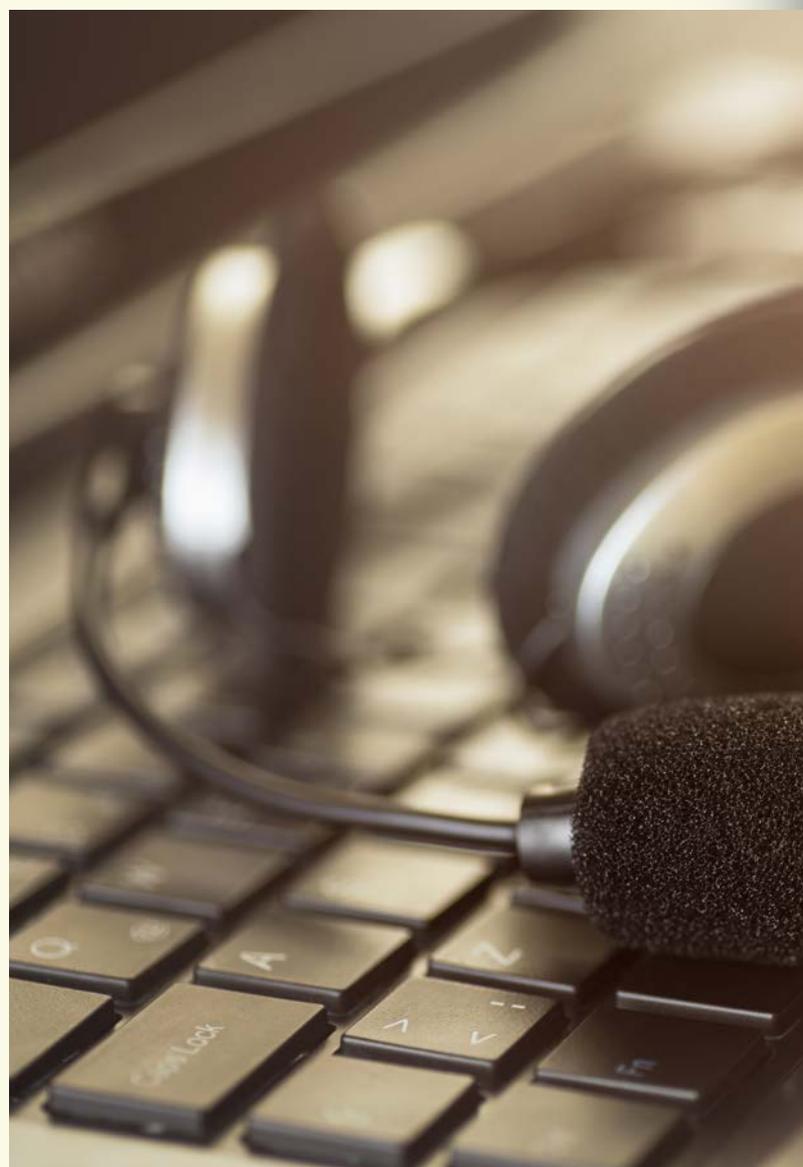
Em 2010 o mercado de trabalho do Brasil, era ocupado por 306 mil trabalhadores com deficiência. Do total de trabalhadores com deficiência, verifica-

se a predominância dos classificados com deficiência física (54,47%), seguida dos auditivos (22,49%), visuais (5,79%), mentais (5,10%) e deficiências múltiplas (1,26%). No que se refere ao gênero, os homens têm uma maior representatividade em todos os tipos de deficiência, registrando uma participação de 65,42%, em média. A representatividade masculina entre os trabalhadores com deficiência física é de 64,34%, sendo 65,99% referente à deficiência auditiva, 64,45% à visual, 71,97% às mentais e 66,68% às deficiências múltiplas. Os rendimentos médios das pessoas com deficiência no mesmo ano foram de R\$ 1.922,90. Quanto à escolaridade, dos 306 mil empregos ocupados por pessoas com deficiência, 121 mil são trabalhadores que possuem ensino médio completo, seguido por 41 mil com ensino fundamental completo e 37 mil com superior completo. (SILVA, SILVA, 2013, p. 63).

O Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, em seu último indicador de empregabilidade divulgado, revela grande diminuição de postos de trabalho de readaptados, ratificando o cenário brasileiro de desigualdade e discriminação:

No ano de 2010, a deficiência do tipo física foi a que apresentou maior participação, chegando a um saldo de 2.866 vagas, seguida por 1.850 vagas de portadores de deficiência mental. No entanto, **o saldo positivo de 4.021 vagas foi impactado pelas 2.414 demissões de reabilitados.** No total do ano foram 73.274 contratações, sendo 54,8% (40.712) somente de deficientes físicos. (MTE, 2010, p.1, grifo nosso).

Sob a perspectiva da busca pela igualdade material, agora sob a ótica infraconstitucional, o resguardo ao acesso do portador de deficiência ao trabalho digno, consagrou-se por meio da Lei Federal nº 8.213/91, que passou a determinar às empresas com mais de cem funcionários que ocupassem seus cargos com pessoas deficientes habilitadas, conforme previsão do art. 93, o que veio a ser ratificado pela Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, por meio da Lei Federal 3.298/99.



A exemplo da natureza de ação afirmativa da política, concentrada em permitir a consecução da igualdade material entre os concorrentes no mercado, deficientes ou não, o próprio dispositivo legal revela verdadeira limitação ao poder de gestão do empregador, visto que só poderá haver a dispensa imotivada do deficiente se a empresa tiver em seus quadros o mínimo estabelecido no art. 93 da Lei 8213/91.

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: (...)

§ 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.** (BRASIL, 2015, p.1, grifo nosso)

Observa-se que o ordenamento cria verdadeira hipótese de garantia de emprego indireta, visando o trabalho decente da pessoa com necessidades especiais. Tais preceitos de igualdade material vêm sendo observados, notadamente quanto àqueles que obtiveram uma deficiência por evento ou enfermidade ocorrida após já estarem inseridos no mercado de trabalho. Essas pessoas, ao se tornarem deficientes, devem passar por um processo de reabilitação ou readaptação no trabalho, sendo esse último o objeto do presente estudo.

A esse respeito, a Convenção n. 88 da OIT, ratificada pelo Brasil e passando a vigor por meio do Decreto n. 41.721/57, passou a dispor em seu artigo 6º, “a”, I que seria assegurado o recrutamento e colocação dos trabalhadores, ajudando-os a obter uma formação ou readaptação profissional.

Além disso, não é demais salientar que o Decreto n. 3.048/99 ratificou a preocupação estatal com a reinserção dos trabalhadores deficientes ao mercado de trabalho, passando a dispor um capítulo sobre a habilitação e reabilitação daqueles que precisariam de uma readaptação profissional.

Reitera-se, inclusive, que o Brasil, antes mesmo da edição do Decreto n. 3.048/99, ratificou a Convenção n. 159, tendo vigência por meio do Decreto n. 129/91, a qual trata da reabilitação profissional do deficiente, tendo como principal foco a preocupação da obtenção, conservação e progressão do trabalho daquele que possui deficiência.

Dessa maneira, a pessoa deficiente no Brasil, mais precisamente aquela que tornou-se portador de necessidade especial após já inserido no mercado de trabalho, passou a ter resguardado um direito ao trabalho decente, conforme disposição da Constituição Federal, legislação nacional e convenções da OIT.

Nesse contexto, há, entretanto, as discussões acerca dos elementos viabilizadores da readaptação do trabalhador deficiente à sua rotina de trabalho, principalmente a depender do tipo de incapacidade sofrida, da função ocupada e do ramo da prestação do serviço.

Nota-se, assim, que essa medida assecuratória da legislação brasileira possui influência direta do princípio da dignidade da pessoa humana, também fundamento da República Federativa, pois é por meio do trabalho decente que o indivíduo consegue resguardar o acesso ao mínimo existencial, não só em relação aos próprios alimentos, mas também ao convívio social, o que também deve ser garantido àqueles que passaram a ter uma deficiência, alcançando-se assim a igualdade material.

TELETRABALHO: POLÊMICAS E VANTAGENS

As relações de trabalho passaram por um longo processo de institucionalização, conforme inicialmente mencionado. Concomitantemente, essas relações passaram pelas constantes alterações da modernidade. Atualmente, e devido ao avanço da tecnologia que relativiza a distância física, é possível encontrar uma nova forma de trabalho, denominada teletrabalho, entendido pela OIT 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”. (BASTOS, p.1 [201-]).

O instituto do teletrabalho é muito pouco discutido pela doutrina e, por conta da pouca maturidade do tema, ainda não existe definição conceitual consolidada quanto à expressão utilizada, haja vista a moderna forma de prestação destes serviços à distância, bem como pelas diversas maneiras e meios utilizados na sua execução, como a implementação de novos subsídios informatizados na socie-

dade contemporânea, por intermédio da internet, interligando computadores, celulares e afins, em todo o mundo. (OLIVEIRA, 2014, p.2).

Nesses termos, pode-se dizer que o teletrabalho é fruto da viabilidade tecnológica, trazendo, em si, suas vantagens e desvantagens, além de diversos pontos controvertidos, principalmente pela ausência de disposição legal específica no ordenamento nacional.

Entre os diversos pontos controvertidos, tem-se o enquadramento do teletrabalho aos chamados elementos caracterizadores da relação de emprego, por exemplo, essencialmente a subordinação, o que poderia causar prejuízos ao empregado quando da tentativa de ver reconhecida sua relação com o empregador.

Tal fato motivou a nova redação do art. 6º da CLT, dada pela Lei nº 12.551, de 2011, em que se estabeleceu expressamente a inexistência de distinção entre o trabalho presencial e o teletrabalho e que, em seu parágrafo único, os “meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”, suprindo o dissenso.

O professor Maurício Godinho Delgado aduz em sua obra que:

O novo preceito incorporou, implicitamente, os conceitos de subordinação objetiva e de subordinação estrutural, equiparando-os, para os fins de reconhecimento da relação de emprego, à subordinação tradicional (clássica), que se realiza por meios pessoais e diretos de comando,

controle e supervisão do trabalho alheio. Desse modo, o novo dispositivo da CLT permite considerar subordinados profissionais que realizem trabalho a distância, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão. (DELGADO, 2016, p. 1003)

Quanto aos demais elementos, observa-se que no teletrabalho prestado pelo empregado a distância, há a pessoalidade, pois existem mecanismos para garantir que o trabalhador não se faça substituir; o serviço é prestado de forma contínua (não eventualidade), pela possibilidade do controle de assiduidade e jornada; por pessoa física e de forma remunerada (onerosidade).

Outras divergências que, segundo a doutrina especializada, inviabilizaria o teletrabalho, seriam as desvantagens encontradas deste para trabalhador e empregador. Defende-se o alto custo de investimento tecnológico, que rapidamente se torna obsoleto; a necessidade de operador de alto grau de instrução e com conhecimento em informática e, por fim, a dificuldade de interação social do empregado e seu isolamento do ambiente organizacional.

O exercício do teletrabalho no Brasil encontra dificuldades, sobretudo, referente à falta deste perfil profissional exigido ao teletrabalhador. Como visto, o teletrabalho exige um trabalhador de elevado nível de escolaridade e de conhecimento

em informática, bem como profissionalismo, qualificação e treinamento maior que o exigido para a realização de trabalhos em geral. (OLIVEIRA, 2014, p. 4)

Entretanto, a despeito do disposto, entende-se o teletrabalho como gênero que abarca diversas espécies adaptáveis às necessidades de empregador e empregado, principalmente sob a intenção de garantir a manutenção do emprego de quem, já inserido nos quadros da organização, torna-se portador de deficiência impeditiva de sua continuidade:

“...entende-se o teletrabalho como gênero que abarca diversas espécies adaptáveis às necessidades de empregador e empregado...”

a partir de inúmeros locais, sendo várias as possibilidades: a) teletrabalho em telecentros: locais situados fora da sede central da empresa, tais como em centros satélites (pequenos estabelecimentos separados

da empresa, mas que dela dependem em muitos aspectos e que com elas estão em permanente comunicação eletrônica); e centros compartilhados ou comunitários (telecabana ou vicinal, para os ingleses, 'ABC' - Advance Business Center); b) teletrabalho em domicílio: executado pelo trabalhador em sua residência ou em outro local por ele livremente escolhido; c) teletrabalho nômade: executado por trabalhadores que não têm local fixo para a prestação dos serviços; d) teletrabalho transacional: trabalho executado por trabalhadores de um país, cujo resultado é enviado a empresas situadas em outro país; (...).” (SAKO apud BASTOS, p, 1, [201-]).

Desta feita, torna-se imperioso salientar que, em meio às polêmicas trazidas pela nova modalidade de trabalho, não se pode deixar de destacar as suas vantagens, essencialmente aos trabalhadores que passaram a ter uma deficiência. Tal reflexão é ponto crucial no presente estudo, principalmente para aqueles que passaram a ter dificuldade em locomoção.

Conforme mencionado, o teletrabalho é uma modalidade de trabalho desempenhada pelo empregado a distância. Com a prestação dessa modalidade, o empregado deixa de enfrentar as intempéries do trânsito, tem um maior proveito do tempo em relação ao trabalho e sua vida pessoal, tendo em vista que não perderá duas ou três horas para deslocar-se de sua residência até as dependências do trabalho, até porque no caso da grande maioria dos deficientes esse deslocamento é praticamente impossível.

Não se pode negar o aumento no rendimento pessoal de um teletrabalhador que controla seus horários, escolhe o ambiente em que deseja trabalhar e se exime de rotinas estressantes. Todos estes fatores entusiasma diretamente a motivação e o contentamento do teletrabalhador na prestação dos serviços, além de conciliar os interesses das empresas, com o aumento significativo da produtividade e, consequentemente, dos lucros auferidos, que por sua vez, poderão ainda refletir em um aumento salarial ao empregado. (OLIVEIRA, 2014, p. 4)

Há vantagens, inclusive, para o empregador, como diminuição de despesa com transporte, uniformes, redução do espaço físico e aumento da produtividade do empregado.

Porém, sem sombra de dúvidas, a maior vantagem trazida pela referida modalidade de trabalho está ligada à economia de tempo e facilidade de acesso à empresa, por intermédio dos meios telemáticos. Com o teletrabalho, o empregado passa a prestar os serviços em casa, sem precisar se locomover para o espaço físico da empresa.

Assim, o teletrabalho corresponde a uma nova forma de organização do trabalho, que diferencia dos empregos atuais e possibilita novas formas, desvinculando-se do modelo burocrático/mecânico vigente na fase do sistema de produção industrial para um modelo orgânico/flexível, elaborado pelo empregado, da sua melhor forma e como melhor lhe atender. (SOUZA, p. 1, [201-]).

Com relação específica à pessoa do deficiente, cita-se novamente Oliveira, pois defende o teletrabalho como integrador e chance de emprego do indivíduo cujo ingresso no mercado é esboçado não por ausência de qualificação profissional, mas do preconceito:

O teletrabalho também oferece integração e maiores chances de contratação às pessoas cujo mercado de trabalho ainda mantém certo nível de preconceito, ou até mesmo àqueles em que as dificuldades enfrentadas diariamente, sejam elas físicas ou psicológicas, impedem ou desestimulam o trabalhador a buscar qualificar-se e adentrar no mercado profissional. (OLIVEIRA, 2014, p. 5).

Portanto, tendo em vista que as vantagens apresentadas pelo teletrabalho estão ligadas diretamente à locomoção do empregado, a princípio existem indícios de que, no tocante

àqueles que passaram a ter uma deficiência ligada à mobilidade, tal forma de trabalho poderia ser um meio alternativo de readaptação daquele trabalhador já empregado, mas acometido no curso de seu vínculo por incapacidade que o tornara deficiente.

A READAPTAÇÃO DO TRABALHADOR AGORA DEFICIENTE: INCLUSÃO SOCIAL E TRABALHO DECENTE

Enquanto o empregado desempenha suas funções dentro de uma empresa, que funciona a todo vapor, e a prestação de serviço ocorre de forma eficaz, tudo está bem. O problema surge quando esse empregado, ao voltar para casa, por exemplo, sofre um acidente e tem sua capacidade física reduzida de forma permanente, tornando um deficiente físico nos termos da lei.

Inobstante ter se tornado paraplégico, o empregado ainda tem saúde para trabalhar e, após passar pelo processo de reabilitação, passa a ter aptidão para voltar ao mercado de trabalho. Tal procedimento encontra guarida na Convenção 159 da OIT, mencionada alhures, pois a finalidade da reabilitação é a de “permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim a integração ou e reintegração dessa pessoa na sociedade”, assim como previsto em seu art. 1º, item 2.

No ordenamento infraconstitucional, a reabilitação encontra previsão expressa no art. 89 e seguintes da Lei nº 8213/91, constituindo serviço prestado pelo INSS, implicando fornecimento de meios adequados ao retorno ao trabalho:

Art. 89. A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os **meios para a (re) educação e de (re) adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho** e do contexto em que vive. (BRASIL, 1991, p. 1, grifo nosso).

Observa-se que a readaptação, objeto desse estudo, se apresenta como fase posterior à reabilitação do empregado, pois substanciada na inserção do empregado em função adequada à sua limitação, enquanto a reabilitação é a própria estabilização da limitação do empregado.

Ocorre a readaptação sempre que um empregado tenha sido afastado do trabalho por longo período, recebendo benefício previdenciário, e então seja preparado



para retornar às suas atividades em uma função adequada à sua condição física ou mental. O procedimento de reabilitação e readaptação está previsto nos arts. 136-141 do Decreto nº 3.048/1999. (RESENDE, 2015, p. 559)

Dessa forma, o empregado, após ser acometido de enfermidade ou acidente incapacitante, fará jus ao benefício previdenciário, seja auxílio doença normal ou na modalidade acidentário. Após, atestando o INSS a limitação permanente do trabalhador, a enquadrá-lo como deficiente, terá para si o uso do serviço de reabilitação, a exemplo do fornecimento de próteses. A partir deste momento, num mundo ideal, inviabilizado o exercício da função anteriormente ocupada, deveria o trabalhador ser readaptado em outra função compatível às suas limitações atuais, mantendo seu emprego e dignidade.

Contudo, como se apresentou estatisticamente, o trabalhador pode ter seu contrato rescindido simplesmente por ter se tornado deficiente. A figura legal da readaptação, como posta, não vem sendo suficiente para que essa reinserção no mercado ocorra de forma eficaz.

Ocorre que, por vezes, a própria limitação do empregado inviabiliza a manutenção do vínculo presencial. O trabalhador não consegue perfazer os requisitos, seja por problemas de locomoção, seja pelo fato de depender parcialmente da ajuda de terceiros. A readaptação aqui poderia ser realizada pelo teletrabalho, como fator de consecução de dignidade e trabalho decente.

Cita-se o relato abaixo:

Apesar de ter paralisia cerebral, Nilton Nestal Júnior (foto), conseguiu seu primeiro emprego na Avape. Eu sou telea-

tendente e trabalho seis horas por dia, de segunda a sábado. Peço doações para a entidade. Eu gosto do que faço. Recebi treinamento, computador, Internet e tenho todo o suporte necessário, diz Nilton. (NOMURA, p.1, 2009).

O teletrabalho, a despeito dos pontos controvertidos já debatidos, encontraria lugar como fator de readaptação do empregado deficiente, como ferramenta de manutenção de emprego, por ser desempenhado por meios telemáticos e informatizados, principalmente telefone e computador e por facilitar que o trabalho vá até a casa dos mesmos.

Torna-se imperioso salientar que essa nova forma de reinserção das pessoas com deficiência no mercado trabalho também deverá ser uma forma de trabalho decente, devendo observar todos os direitos conquistados pelo trabalhador, inclusive os assegurados pela própria Constituição Federal.

Para a OIT, o trabalho decente “[...] é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT [...]” e tange-se em assegurar:

[...] o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a

extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social. [...] (OIT, p. 1, [201-]).

Como exposto, não se pode olvidar que essa nova modalidade de trabalho facilitaria o acesso daqueles que se tornaram deficientes em um determinado estágio da vida, os quais, inclusive, já trabalhavam, a voltarem a desenvolver a sua atividade laborativa, passando, portanto, a serem reinseridos no mercado de trabalho, eliminando a discriminação histórica do deficiente e sua visão como indivíduo improdutivo e inapto a integrar o capital intelectual da organização.

A utilização do teletrabalho, segundo a doutrina, apresenta, portanto, várias vantagens para o empregador, entre as quais a redução do espaço imobiliário, com diminuição de custos inerentes à aquisição de locais, aluguéis, manutenção, transporte, etc. A par dessas vantagens, **propicia uma atenção melhor aos clientes mediante a conexão informática/tele-mática; gera maior produtividade pelo empregado, em face do desaparecimento do absenteísmo, da eliminação de tempo perdido, sobretudo no trânsito, da maior motivação e da satisfação no exercício da atividade.** Além desses aspectos, a empresa se vê livre das greves de transporte, dos acidentes no trajeto do trabalho, dos fenômenos meteorológicos, entre outros (BARROS, 2016, p. 214,

p. 1, grifo nosso).

Nesses termos, a consecução da readaptação por meio do teletrabalho é vantagem de mão dupla, vez que preenche a empresa o requisito legal de contratação deficiente com profissional já pertencente aos seus quadros, gerando economia no investimento em conhecimento organizacional e favorece a dignidade de quem abruptamente tornara-se portador de necessidade especial.

Assim, o teletrabalho, na forma de enquadramento como fator de readaptação do empregado deficiente, preenche o requisito constitucional de não discriminação e acesso ao emprego, além da máxima do trabalho decente.

“...o teletrabalho, na forma de enquadramento como fator de readaptação do empregado deficiente, preenche o requisito constitucional de não discriminação e acesso ao emprego, além da máxima do trabalho decente”

CONCLUSÃO

Nos termos do debatido, infere-se do teletrabalho a real viabilidade de sua consecução

como ferramenta de readaptação do empregado que veio a tornar-se deficiente, ou mesmo do portador de necessidades especiais, cuja prestação do serviço presencial torna-se inviável.

Desta feita, o trabalho a distância não se constitui modalidade incompatível com o ordenamento nacional, porém, pela sua natureza autônoma e desvinculada da organização, depende de investimentos a curto prazo, no tocante ao equipamento necessário ao empregado, e a longo prazo, visto que a organização também deve se estruturar para realizar a fiscalização da prestação de serviço e da própria saúde e segurança do trabalhador, visto que continuará sob o

imperativo das leis trabalhistas.

Além disso, ainda conclui-se que não há suficiente trato jurídico sobre o tema, que resguarde empregado e empregador, necessitando-se de regulamentação a matéria do teletrabalho e sua aplicação no contexto da readaptação do empregado deficiente.

Perante o exposto, conclui-se que o cenário fático nacional, relativo ao deficiente e o mercado de trabalho, roga pela utilização da citada ferramenta, mas ainda não está preparado no contexto legal e estrutural para mantê-lo de forma efetiva, mesmo sob imenso apelo social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016.

BASTOS, G.A.C. Teletrabalho (Telework ou Telecommuting): uma Nova Forma de Ver o Tempo e o Espaço nas Relações de Trabalho. São Paulo: **Lexmagister**, [201-]. Disponível em <http://www.editoramagister.com/doutrina_26145622_TELETRABALHO_TELEWORK_OU_TELECOMMUTING__UMA_NOVA_FORMA_DE_VER_O_TEMPO_E_O_ESPACO_NAS_RELACOES_DE_TRABALHO.aspx> Acesso em 20 set. 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016

MARTINS, Sergio Pinto. Garantia de emprego ao deficiente ou reabilitado. São Paulo: **Carta Forense**, 2012. Disponível em <<http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/garantia-de-emprego-do-deficiente-ou-reabilitado/8290>> Acesso em 20 set. 2016.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

(MTE). **Dados CAGED**: 3º Quadrimestre de 2010. Disponível em <http://www3.mte.gov.br/observatorio/indicadores_boletim_03.pdf> Acesso em 20 set. 2016.

NOMURA, M.C. Teletrabalho pode ser opção para pessoa com deficiência. **IG Empregos**. Disponível em <<http://economia.ig.com.br/carreiras/teletrabalho-pode-ser-opcao-para-pessoa-com-deficiencia/n1237729443679.html>> Acesso em 20 set. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Vantagens do trabalho a distância**. Genebra, 2013. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/content/vantagens-do-trabalho-distancia>> Acesso em 20 set. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **O que é Trabalho Decente**. Genebra, [201-]. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>> Acesso em 20 set. 2016.

OLIVEIRA, A.C. Aspectos legais do teletrabalho no Brasil. **JUSNaviganti**. Piauí: Teresina, 2014. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/30546/aspectos-legais-do-teletrabalho-no-brasil>> Acesso em 20 set. 2016.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquemático**. 5 ed. São Paulo: Método, 2015.

SILVA, J.P.; SILVA, J.S. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Revista Direito & Dialogicidade. Ceará: Crato, v. 4, n. 2, jul./dez. 2013.

SOUZA, A.V. Teletrabalho e suas implicações no direito trabalhista brasileiro. **Âmbito Jurídico**. Rio Grande, [201-]. Disponível em <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&arti>