

## O TELETRABALHO COMO INSTRUMENTO PARA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

JAMILE FLORES<sup>1</sup>; JANE GOMBAR<sup>2</sup>;

<sup>1</sup>Universidade Federal de Pelotas – [jamil floresadv@gmail.com](mailto:jamil floresadv@gmail.com)

<sup>2</sup>Universidade Federal de Pelotas – [gombarjane@gmail.com](mailto:gombarjane@gmail.com)

### 1. INTRODUÇÃO

O estudo está em fase inicial, sendo um Projeto de Pesquisa de Dissertação para o Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Pelotas, que pretende tratar da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho através do teletrabalho.

O trabalho é direito fundamental constitucionalmente previsto e o seu valor social constitui fundamento do Estado. É através do trabalho digno, em condições que lhe assegurem o desenvolvimento sadio de seu ofício, que os indivíduos conseguem adquirir melhores condições para suas vidas, como acesso à educação, bens de consumo, cultura, lazer, entre outros que proporcionam sentido à existência humana. Trata-se de um processo de afirmação da identidade social e coletiva do indivíduo através do trabalho.

Vivemos em uma sociedade hiperconectada, em que a utilização de tecnologias de informação e comunicação é cada vez mais comum e necessária. O uso de ferramentas tecnológicas modificou a forma das relações pessoais, inclusive no que tange à prestação de trabalho, através da possibilidade de conexão à distância em tempo real.

É neste cenário que o teletrabalho surgiu como tendência mundial, permitindo a manutenção de uma relação de emprego em que empregador e empregado estão conectados através da utilização de tecnologias de informação e comunicação, possibilitando a exploração da mão de obra deste último fora das dependências da empresa.

Ocorre que o acesso ao mercado de trabalho ainda está eivado de restrições discriminatórias, identificando-se entre os grupos vulneráveis o das pessoas com deficiência. Entre as justificativas mais comuns dos empregadores para o não cumprimento das cotas de participação do trabalhador com deficiência no quadro de funcionários, estão a falta de acessibilidade e os custos para adaptar as estruturas da empresa.

Portanto, o estudo em desenvolvimento pretende apresentar o teletrabalho como instrumento para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e promoção da efetividade deste direito fundamental.

O trabalho à distância permitiria ao empregado com deficiência realizar as atividades laborais em espaço adequado às condições necessárias para o seu desenvolvimento. No Brasil, da população de 6,5 milhões de pessoas com deficiência em idade produtiva - dos 20 aos 59 anos de idade - apenas 4,9% estariam no mercado formal (G. GARCIA, 2014).

As pessoas com deficiência têm o mesmo perfil educacional e nível de formação das demais pessoas em idade ativa para o mercado de trabalho. No entanto, de um universo de 2,8 milhões de pessoas com deficiência com ensino superior concluído, apenas 48,6 mil destes possuem carteira assinada (CLEMENTE, 2015).

Há profissionais com deficiência aptos às exigências do mercado, com formação educacional e profissional para ocupar as vagas oferecidas, razão pela qual é necessário proporcionar a integração entre estes que desejam trabalhar e os empregadores, superando as barreiras físicas que impedem a efetividade do direito ao trabalho da pessoa com deficiência. O teletrabalho possibilita o exercício de um emprego formal à pessoa com deficiência, podendo se integrar à empresa e ao seu processo produtivo, mesmo distante fisicamente da sede do empregador.

A pesquisa em desenvolvimento quer demonstrar que, utilizando-se as ferramentas tecnológicas, é possível a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, com desenvolvimento de suas atividades laborais fora do ambiente da empresa, porém participando ativamente do processo produtivo, ocupando função com a qual se identifica e possui capacidade, o que se concretiza através do teletrabalho.

Ter uma profissão confere ao indivíduo a sensação de realização, de participação e pertencimento ao grupo social, assim como possibilita a conquista de melhores condições de vida, crescimento pessoal e profissional, sendo o teletrabalho o instrumento adequado para proporcionar a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e promoção de sua existência digna.

## **2. METODOLOGIA**

O presente estudo será desenvolvido tendo como método principal o dedutivo. Será efetuada revisão bibliográfica dos conceitos relacionados ao direito ao trabalho, pessoa com deficiência e teletrabalho, com apresentação de doutrinas, artigos e jurisprudência, bem como serão abordados os aspectos da legislação pátria e internacional a respeito dos temas que dão fundamento ao trabalho.

Também será realizada pesquisa exploratória sobre os dados relacionados ao teletrabalho nas empresas e a participação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. O objetivo é, ao final, verificar a hipótese do teletrabalho como ferramenta de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

## **3. RESULTADOS E DISCUSSÃO**

A pesquisa ainda está em fase inicial de desenvolvimento. Encontra-se ainda em fase de seleção da bibliografia de base que irá subsidiar o desenvolvimento do estudo. Também está sendo realizada a análise da legislação atinente ao direito ao trabalho, aspectos legais relacionados ao trabalho à distância, direitos da pessoa com deficiência e leitura de pesquisas sobre a sua participação no mercado de trabalho.

Estes primeiros passos, porém, já demonstram a importância do tema que está sendo estudado e seu relevante impacto social, considerada a população das pessoas com deficiência no Brasil, em idade ativa para o trabalho, que estão fora do alcance das oportunidades oferecidas pelo mercado de trabalho. Muito já se avançou desde a instituição das cotas para pessoas com deficiência nas empresas, porém o acesso a um emprego formal ainda é limitado, o que compromete o exercício da efetiva cidadania por estas pessoas, que ficam impedidas de produzir, prosperar e desenvolver-se pessoal e profissionalmente.

A legislação trabalhista brasileira foi recentemente alterada, passando a prever expressamente o teletrabalho como forma de relação de emprego, o que confere segurança jurídica para esta modalidade de contratação, sendo garantidos os direitos dos empregados tal como nos demais vínculos formais (BRASIL, 2017). O teletrabalho é uma forte tendência no mercado, permitindo a contratação para prestação de trabalho através do uso de ferramentas tecnológicas, que possibilitam o contato entre o empregador e o empregado, mesmo que estejam distantes fisicamente.

Portanto, o presente estudo quer apurar se, através do teletrabalho, é possível promover o acesso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho, eis que um dos principais obstáculos para efetivação da pessoa com deficiência em empregos formais, qual seja, a falta de estrutura física adequada, estaria superado pela prestação de trabalho remoto, podendo o empregado com deficiência permanecer em local que atenda às suas necessidades.

#### 4. CONCLUSÕES

A pesquisa encontra-se em fase inicial, de modo que não se apresenta ainda uma conclusão. No entanto, desde já é possível apontar que a inovação pretendida é demonstrar que o teletrabalho é meio para inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, para vencer barreiras discriminatórias sobre o trabalho da pessoa com deficiência, de modo que esta possa desenvolver suas capacidades e prosperar através de um emprego formal, promovendo a sua dignidade através da efetivação do direito fundamental ao trabalho.

O tema em estudo merece especial atenção, visto que as formas de relação empregatícia estão sendo modificadas e ampliadas em razão da influência da tecnologia sobre as relações pessoais. O que se pretende é demonstrar que os recursos tecnológicos, presentes no teletrabalho, podem ser utilizados para promoção da igualdade, possibilitando o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.

#### 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, 05 out. 1988. Acessado em 12 ago. 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)

BRASIL, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Brasília, 13 jul. 2017. Acessado em 12 ago. 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)

CLEMENTE, C.A. **Trabalho de Pessoas com Deficiência e Lei de Cotas: Invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão**. São Paulo: Edição dos Autores, 2015.

G. GARCIA, V. Panorama da Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho no Brasil. **Trabalho, Educação e Saúde**. Rio de Janeiro: Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, vol. 12, núm. 1, enero-abril, p. 165-187, 2014.