

TELETRABALHO COMO VANTAGEM COMPETITIVA PARA O COLABORADOR DEFICIENTE

Mara Vidigal Darcanchy¹

Resumo: Com as mudanças ocorridas em todo o mundo, a forma de trabalhar não poderia permanecer inalterada. Vê-se claramente que a evolução da informática no contexto da globalização permitiu o surgimento de novas relações individuais de trabalho bem como a modernização das formas já existentes. Na fase de transformação que o Direito do Trabalho atravessa, a relação de emprego clássica, tende a perder espaço para novas modalidades de contratação, mais flexíveis em vários aspectos. Assim, o presente artigo se propõe a esclarecer como o teletrabalho pode ser utilizado na integração do deficiente ao mercado de trabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho, conhecimento, globalização, deficientes.

Abstract: With the changes in the world, the way of working could not remain unchanged. It is obvious that the evolution of computing in the context of globalization has allowed the emergence of new individual employment relationships as well as the modernization of already existing forms. In the processing stage that crosses the Labour Law, the traditional employment relationship, tends to lose ground to new forms of engagement, more flexible in many respects. Thus, this article aims to clarify how telework can be used to integrate the disabled into the labor market.

Keywords: Telecommuting, awareness, globalization, disabled.

INTRODUÇÃO

Não obstante ser o único animal capaz de, imotivadamente, destruir outro de sua espécie, felizmente, é também, o homem, em sua incessante busca de melhoria de condições de vida, possuidor de uma capacidade de criação quase ilimitada, que tem propiciado o extraordinário progresso tecnológico iniciado no século XX.

Entretanto, o quadro atual, sem precedentes na história da humanidade, de tamanha integração cultural e econômica entre os povos, paradoxalmente a todas as vantagens que apresenta, nos traz um contingente de excluídos que tem assumido proporções assustadoras, mesmo nos países de economia mais estável, com o trabalho humano tornando-se a cada dia menos necessário e os níveis de competitividade aumentando as dificuldades de inserção no processo de globalização.

¹ Doutora e Mestre em Direito das Relações Sociais – Direito do Trabalho - PUC/SP; Especialista em Direito do Trabalho – USP; Especialista em Didática do Ensino Superior - USF; Pesquisadora Científica; Professora Universitária e Coordenadora em Graduação e Pós-Graduação; Líder de Grupo de Pesquisa certificado no CNPq; Conferencista; Consultora Jurídica; Avaliadora Institucional e de Cursos do MEC/Inep.

A verdade é que se produz cada vez mais e melhor com o emprego cada vez menor do trabalho e do esforço físico. O que dizer então das pessoas portadoras de deficiências que além de todo o preconceito e os limites físicos, ainda têm que enfrentar barreiras arquitetônicas para que possam exercer o seu direito constitucional de trabalhar.²

De forma ainda tímida e indecisa, começam a surgir novas idéias e formas de organizar o trabalho. Não mais em grandes escritórios, fábricas, estabelecimentos onde todos se encontram para executar tarefas em comum. Surge o trabalho à distância, o teletrabalho, com redução de esforços e transportes, permitindo organizar a vida de modo diferente. Não há mais norma horária clássica, a divisão do tempo dedicado ao lazer, ao trabalho e a família torna-se mais flexível. Aumenta o trabalho à noite e nos fins de semana com uma maior demanda por diversão, atividades culturais, esportes e viagens.

Há mais possibilidade de trabalho em tempo parcial³, com intensidade variável e sazonal. A formação do emprego, ao longo da carreira do trabalhador, passa a ser uma variação da condição de assalariado, prestador de serviço e empreendedor, dependendo das circunstâncias e oportunidades.

As relações trabalhistas atípicas, da qual se destaca o teletrabalho, trazem novos conceitos e realidades, diversas das clássicas classificações profissionais. Apresentam novas formas de se trabalhar em horários menos rígidos e especialmente em novos locais, o que é muito interessante para o deficiente que poderá desta forma, inserir-se no mercado de trabalho sem que para isso precise diariamente enfrentar todas as barreiras arquitetônicas existentes em todo lugar.

Numa visão juslaborista, este estudo evidencia a importância de se adaptar as condições do teletrabalho à realidade dos deficientes físicos para que esta elevada e crescente parcela de trabalhadores brasileiros possa integrar-se no mercado com uma vantagem competitiva. É preciso repensar o futuro e estar preparado para novas mudanças organizacionais, como o novo modelo de relação de trabalho oferecido pelo

² CF/88, art. 5º, XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer; e CF/88, art. 7º, XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

³ Trabalho em tempo parcial, CLT: “Art. 58-A - Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais. (Acréscido pela MP nº 2.164-41, de 24-08-2001, DOU 27-08-2001)”

teletrabalho, mas sem deixar de lado a análise crítica e construtiva desses novos modelos de gestão ou administração.

Então, num tempo de mudanças contínuas e de grandes incertezas com relação às soluções futuras para os graves problemas decorrentes da expansão mundial de modelo neoliberal, o que se põe como permanente desafio para a sociedade é a capacidade de superar seus próprios limites e resgatar suas potencialidades, integrando-as e recriando uma nova forma de participar e interferir num contexto tão adverso e excludente.

1. QUEM É DEFICIENTE EM NOSSA LEGISLAÇÃO

Para esclarecer a reflexão sobre quem pode ser beneficiado com o incentivo aos contratos de teletrabalho, apresenta-se a seguir uma breve exposição do que foi e ainda deve ser alterado em nossa legislação infraconstitucional.

1.1. Deficiente físico:

Regulamentando a Lei n. 7.853/89, o Decreto 3.298 de 20 de dezembro de 1999, em seu Art. 4º, I, definia como deficiente físico quem tivesse alteração completa ou parcial do corpo, paralisia cerebral, amputação ou ausência de membro e deformidade congênita ou adquirida (exceto as deformidades estéticas) e regulamentando as Leis n. 10.048/00 e 10.098/00, o Dec. 5.296 de 2 de dezembro de 2004, em seu Art. 5º, §1º, I, “a”, ampliou este conceito para incluir como deficiente físico também o portador de nanismo e o ostomizado. E, com muita justiça, o PL 7.699 de 2006 inclui as deformidades ou alterações estéticas, e a face disforme.

1.2. Deficiente auditivo;

Como avanço o Projeto de Lei n. 7.699/06 já aceita como deficiente auditivo a perda unilateral, enquanto o Dec. 5.296/04, Art.5º, §1º, I, “b”, ainda somente considera como deficiente auditivo aquele que tem perda bilateral parcial ou total. E o Dec. 3.298/99, art. 4º, II, somente estabelecia os seguintes *graus e níveis*: a)25 a 40 db– surdez leve; b)41 a 55db-

s.moderada; c)56 a 70 db-s. acentuada; d)Acima de 91db-surdez profunda; f) Anacusia.

1.3. Deficiente visual:

O Dec. 3.298/99, Art. 4º, IV, definia como deficiente visual quem tivesse “acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20º (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações.” E o Dec. 5.296/04, Art.5º,§1º, I, “c”, considera a cegueira, a baixa visão e a visão monocular.

1.4. Projeto de Lei n. 7.699 de 2006

O PL 7.699/06, amplia o conceito de deficiente para considerar também: a) Deficiente intelectual; b) Semi-deficiente; c) Autista; d) Condutas; e) Deformidades ou alterações estéticas; f) Face disforme; g) Deficiência auditiva unilateral (atualmente é bilateral).

1.5. CIF – Classificação Internacional de Funcionalidade (OMS/ONU):

E a CIF que já tem alterado a legislação de vários países recomenda a inclusão como deficiente também dos portadores de: a) Fissuras lábio-palatais; b) Insuficiência renal crônica; c) Albino; d) Anemia falciforme; e) Artrite reumatóide; f) Obesidade mórbida.

2. TELETRABALHO

As tecnologias modernas, mais precisamente a informática e as telecomunicações, transpuseram as barreiras geográficas possibilitando a economia globalizada.

Neste novo mundo, a empresa moderna para sobreviver e crescer, precisa atualizar suas tecnologias e métodos de administração. Porque esta revolução tecnológica tem gerado problemas profundos no campo do trabalho, ao mesmo tempo em que oferece novas formas de contratação e mão-de-obra.

Em todos os países, as novas tecnologias e as exigências de proteção ambiental, transformaram o empreendimento para geração de empregos, em algo excessivamente

caro. Além disso, a geração de empregos é ainda muito afetada pelo custo de contratar e descontratar mão-de-obra.

O desemprego é um dos graves problemas mundiais que afeta países ricos ou pobres⁴, sem distinção. No caso do Brasil, estima-se que mais de 20 milhões de pessoas estejam desempregadas ou em trabalho temporário, parcial ou outras formas atípicas. Isso, sem contar o mercado informal, ou seja, aqueles que não possuem carteira assinada.

Atualmente a competição e a globalização da economia, exigem dos países agilidade e demanda de qualidade. Por isso que países que recusaram a flexibilização, amargam hoje altas taxas de desemprego. É dentro deste contexto que surge o teletrabalho, com a proposta de ser uma nova forma de trabalhar, uma resposta à evolução das tecnologias, onde todas as formas de trabalhar estão sendo profundamente alteradas.

As relações de trabalho também se transformaram, agora empregados e empregadores entendem que para superar os desafios, se adaptar a velocidade das mudanças que a tecnologia traz, e se manter num mercado globalizado e competitivo, é preciso organização e cooperação. O teletrabalho é pois a possibilidade de se trabalhar a distância, através do uso ou não, de equipamentos tecnológicos e de comunicação. Mas não é necessariamente um trabalho a domicílio, apesar de ser quase sempre realizado na casa daquele que presta o serviço.

É um trabalho que oferece vantagens e desvantagens como qualquer outro, mas que desconhece fronteiras geográficas ou de idiomas e com a tendência mundial de só vir a crescer.

2.1. Conceito

As conceituações doutrinárias são variadas e se encontram em processo de formação evolutiva. Na doutrina ainda não há um conceito único e nem mesmo um consenso no que tange a uma definição precisa de Teletrabalho.

As divergências mais específicas ocorrem em relação à utilização de tecnologias de informação e de comunicação como sendo ou não requisito essencial do teletrabalho e quanto ao fato dele ser uma espécie de trabalho à distância ou uma nova espécie de

⁴ A população mundial é de quase 6 bilhões de pessoas. A OIT estima que cerca de 900 milhões de seres humanos estão desempregados, ou Sub empregados.

trabalho a domicílio, desta forma, passamos a reproduzir algumas das definições encontradas.

Para Valentin Carrion teletrabalho é:

“... aquele prestado pelo empregado em sua residência, remetendo o resultado para a empresa através de meios informatizados”⁵

João Hilário assinala que:

“No campo do Direito, a expressão teletrabalho pode ser tratada como gênero e espécie. O teletrabalho afeto às relações de trabalho constitui uma das espécies, pois a prestação de serviço pode ser tanto de natureza subordinada quanto autônoma. Por conseguinte, a relação jurídica com o destinatário do serviço tanto pode ser decorrente de um contrato de trabalho quanto de um contrato de prestação ou de locação de serviços típica do Direito Civil. Ambas são espécies do gênero teletrabalho.”⁶

Outro autor entende que: *“... o teletrabalho é atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática. Total ou parcialmente, porque há teletrabalho exercido em parte na sede da empresa em parte em locais dela distantes”⁷*

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), define o 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 que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação.”

Este tipo de trabalho descentralizado não só pode ser realizado a partir do domicílio como também em telecentros, centros satélites de teleserviço ou a partir de qualquer ponto onde se encontre o teletrabalhador móvel.

2.2. Denominações

Teletrabalho é o termo preferido na Europa onde, até recentemente, não havia nenhuma palavra aceiteada. Assim, na Europa nós temos télétravail, Telearbeit, telelavoro, teletrabajo, e telearbet (teletrabalho em francês, alemão, italiano, espanhol, e sueco, respectivamente), mas só télépendulaire, Telependlung e telependla (telecommuting em francês, alemão, e sueco) até onde eu sei.

⁵ Valentin CARRION. **Comentários à CLT**, p. 36.

⁶ João Hilário VALENTIM. **Teletrabalho e Relações de Trabalho**. 1999.

⁷ Pinho PEDREIRA. O Teletrabalho. In **Rev. LTr** Vol. 64,n 05, MAI/00, p. 584.

Teletrabalho (*telework*), trabalho à distância ou ainda o termo mais moderno *telecommuting*, são termos utilizados para designar o trabalho daqueles que utilizam um computador equipado com modem e linha telefônica e fazem parte ou não do quadro de empregados de uma empresa, mas não precisam comparecer às instalações da mesma para desempenhar suas atividades (BEER e BLANC, 1985).

Télétravail (França) – telework (E.U.A.) – telecommuting (E.U.A.) – telewerk (Alemanha) – telearbeit (Alemanha) – work-at-home (E.U.A.) – fernarbeit home-based work (E.U.A.) – trabalho a distância – geographically independent work – remote work – teletrabajo (Espanha) – telelavoro (Itália) – independent work location – technology-aided – home-based work – trabalho eletrônico no domicílio – telesubstitution – electronic homework trabalho flexível – working at home – homeworking – home working – home-working commuting – remote freelancing – eworking – teleworking – distance contracting – virtual temping

O termo “telework” tende a ser mais usado na Europa enquanto “telecommuting” é mais utilizado nos Estados Unidos (tele – prefixo que significa distância)

2.3. Elementos Caracterizadores

Segundo Breton⁶, três elementos caracterizam o teletrabalho:

1. - o teletrabalho é uma atividade realizada à distância, isto é, fora do perímetro onde seus resultados são esperados;
2. - quem dá as ordens não pode controlar fisicamente a execução da tarefa. O controle é feito com base nos resultados, não sendo, portanto, direto;
3. - esta tarefa é feita através do uso de computadores ou outros equipamentos de informática e telecomunicações.

2.4. Origem

O teletrabalho é uma forma de organização, que nasceu possivelmente por volta de 1857⁸ com a característica de mudar, senão radicalmente, de forma marcante ao menos, a nova realidade no mundo do trabalho.

⁶ BRETON, Thierry. Le Télétravail en France, Rapport au Ministre de l'Intérieur et de l'Aménagement du Territoire et au Ministre des Entreprises. *La Documentation Française*, 1994.

Este processo evolutivo vigente, não possui ainda um conceito, uma definição precisa e final do que venha a ser o teletrabalho, porque para alguns estudiosos do assunto, ainda existem pontos divergentes, como a utilização ou não de tecnologias de informação e comunicação, e em relação a periodicidade da quantidade de horas/mês trabalhadas em atividades fora do escritório.

O teletrabalho é o trabalho realizado distante da organização contratual, e a atividade do teletrabalhador, pode ser desenvolvida em casa ou na sede da empresa, pois ela é uma prestação de serviço destinada a terceiros e sob a subordinação destes, e não deve ser considerado apenas um trabalho de informática ou necessariamente ligado as novas tecnologias de comunicação.

3 – ASPECTOS JURÍDICOS E CONTRATUAIS

A mutabilidade é a essência da existência da natureza, ela faz parte da história do homem assim como a eterna busca da superação de si mesmo. Esta vontade enraizada em sua essência é que incita as descobertas e as criações, e a eterna necessidade de aperfeiçoar-se constantemente. Da mesma maneira que a natureza faz durante o processo de evolução das espécies, só que na contramão da natureza que leva milênios, o ser humano o faz em anos e até meses.

Entre tantas transformações radicais provocadas pelo homem, está o processo tecnológico, com todos seus aparatos eletrônicos, que aceleram e alteram nosso cotidiano em uma vida mais dinâmica e socialmente contraditória.

Entre estas mudanças causadas pela enxurrada tecnológica, estão as relações trabalhistas e as novas formas de trabalho com seus aspectos jurídicos e contratuais.

O teletrabalho não constitui um instituto jurídico, mas antes uma espécie de organização de trabalho que necessita ser ajustada, através de contrato, para cada caso específico conforme a situação do assalariado, do seu uso, de suas funções, da atividade do empreendimento, do setor de atividade, sua duração entre outras coisas.

Como lembra Rosário Gallardo Moya:

“A qualificação jurídica desses trabalhadores não é única, mas dependerá do modo como se leve a cabo a prestação, isto é, do seu conteúdo obrigacional. Em caráter geral pode-se afirmar que o

⁸ Quando Edgard Tompson, proprietário da estrada de ferro Penn, descobriu que poderia usar o sistema privado de telégrafo de sua empresa para gerenciar divisões remotas, desde que delegasse a elas um controle substancial no uso de equipamento e mão-de-obra. A organização seguia o fio do telégrafo e a empresa externamente móvel transformou-se num complexo de operações descentralizadas.

vínculo entre o que presta um serviço e o que o recebe tanto poderá ser de natureza comercial, quanto civil ou trabalhista” (MOYA, 2000: 60-61)⁹.

Nossa Constituição ordena que o Estado promova programas científicos-tecnológicos que estimulem as empresas a investir no setor e a implantar a participação nos lucros para os empregados, portanto, a norma em questão ainda se encontra sem a lei que a implementará.

Entre os vários aspectos jurídicos do teletrabalho¹⁰, destaca-se a subordinação, pela característica da atividade desenvolvida, que reclama alguns requisitos e parâmetros a serem respeitados e delineados através da negociação coletiva.

Já que o teletrabalho é importante por vários aspectos, como, o benefício ao ecossistema por diminuir o tráfego nas grandes cidades, promover uma maior aproximação no ambiente doméstico, dar liberdade de local e de tempo para o trabalhador, a redução de custos para a empresa, precisam ser adotados instrumentos eficazes pela via legislativa, a fim de garantir condições favoráveis e ideais de trabalho, inclusive no que diz respeito a preservar a saúde do teletrabalhador.

O Brasil já entrou na fase da abertura econômica, mas seu quadro legal do trabalho continua muito rígido, onde a maior parte dos direitos e deveres está na Constituição e na CLT, e os brasileiros ainda acreditam que colocando mais e mais direitos na Constituição e na CLT os trabalhadores estarão mais protegidos. Mas isto não corresponde a realidade, antes mesmo da Constituição de 1988, o país já possuía uma imensa parcela de sua força de trabalho dentro do mercado informal. E quando foi criado uma série de novos direitos trabalhistas no campo da Constituição, o mercado informal deu um grande salto.

Nossa Constituição e nossa CLT¹¹ não foram criadas para atender um mercado aberto mas, foram direcionadas para os trabalhadores do mercado formal. Hoje os legisladores brasileiros e a comunidade jurídica do nosso país têm pela frente o grande

⁹ MOYA, Rosário Gallardo. Obra citada na Revista LTr. 64-05/584. 2000.pág. 60-61

¹⁰ No campo do direito, a expressão teletrabalho pode ser tratada como gênero e espécie. O teletrabalho afeto às relações de trabalho constitui uma das espécies, pois a prestação de serviço pode ser tanto de natureza subordinada quanto autônoma. Por conseguinte, a relação jurídica com o destinatário do serviço tanto pode ser decorrente de um contrato de trabalho quanto de um contrato de prestação ou de locação de serviços típica do Direito Civil. Ambas são espécies do gênero teletrabalho.

¹¹ Consolidação das Leis do Trabalho – foi criada em 1943, na ditadura do Estado Novo, portanto, inadequada à realidade econômica e as relações de trabalho dos tempos atuais.

desafio de formular um novo quadro legal que permita ajustar o trabalho as mudanças de um mundo globalizado, tecnológico e muito competitivo.

O Direito do trabalho assenta sua estrutura em basicamente três pilares: o da proteção à jornada, o da proteção ao salário e o da proteção à relação de emprego. Dentro deste contexto na área jurídica do trabalho a domicílio, recomenda-se entre outras coisas: “*em não se tratando de um vínculo de assalariamento, de fato, incentivar a institucionalidade de “contratos de atividade”, regidos pelo Direito Civil e fora, portanto, do âmbito do Direito do Trabalho*” (LAVINAS,1998: 43)¹².

Em relação ao direito internacional do trabalho¹³, cabe a OIT, estudar propostas e levá-las à comunidade mundial numa convenção internacional do trabalho, que regule o teletrabalho, no sentido de preservar o trabalho humano e sugerir comportamentos que busquem a manutenção dos postos de trabalho e a dignidade do trabalhador, reconhecendo o caráter irreversível do teletrabalho.

Já que estamos vivendo transformações profundas nas relações sociais, torna-se imprescindível adoção de mecanismos que garantam o progresso e o desenvolvimento que o mercado exige sem prejudicar o trabalhador e sua família.

4 – O DEFICIENTE E O TELETRABALHO NO DIREITO COMPARADO

Na história das civilizações a cultura de tratamento oferecido aos portadores de deficiência são amplas, vão, desde a decisão e direito do pai em exterminar o filho deficiente ao nascer, como na Roma Antiga¹⁴, até o século XIX, com a Revolução Industrial, que fez surgir uma legião de mutilados pela falta de segurança do trabalho nas indústrias, além de guerras e doenças, que forçaram vários países a elaborar uma legislação com a finalidade de atender e proteger os trabalhadores e suas famílias.

Hoje os acordos e negociações deverão evoluir e se legalizar, pois a realidade do trabalho deixou de ser homogênea e adequada às velhas classificações profissionais, para uma diversificada linha de possibilidades.

¹² LAVINAS, Lena. SORJ, Bila. LINHARES, Leila. JORGE, Angela – Trabalho a domicílio: novas formas de contratação. 1998. p. 43

¹³ Na Europa, na Itália mais precisamente, o direito e a jurisprudência apesar da afirmação insignificante de experiências de teletrabalho, registram uma demora estrutural para interpretar este novo fenômeno, devido a identificação e articulação dos modelos já existentes

¹⁴ “Lei das XII Tábuas”, antigo código de Roma que estabelecia na sua tábua IV que o filho nascido monstruoso, deveria ser morto imediatamente, mas deixando-se ao pai da criança a decisão de exterminá-lo.

Os direitos do trabalho, do teletrabalhador e dos deficientes, vêm sendo discutidos em todo o mundo, e a análise deste movimento mundial no Direito Comparado, serve de luz para a compreensão do próprio Direito nacional e do fenômeno jurídico que envolve estas questões.

O primeiro conceito normativo internacional referente ao direito do trabalho sobre a pessoa portadora de deficiência data de 1955, na Recomendação n° 99¹⁵ da Organização Internacional do Trabalho (OIT), onde o termo deficiente significa a pessoa cujas possibilidades de obter e conservar emprego adequado fiquem reduzidas, frente a incapacidade física ou mental.

A partir da década de 70 e 80 a legislação de diversos países se volta para a proteção especial ao trabalho dos deficientes físicos. Ao se preocupar com seu acesso ao emprego, acabam assegurando aos deficientes o direito a um determinado número de postos de trabalho nas empresas, tanto no setor público quanto no setor privado.

No **Brasil**, a Lei 10.048 sancionada pelo Presidente Fernando Henrique Cardoso, em 19 de dezembro de 2000, que regulamenta o projeto de acessibilidade n° 4.767 de 1998, é uma legislação que deveria transformar ruas, calçadas e edificações públicas ou particulares, em locais de acesso para todas as pessoas, indiferentes se suas limitações são temporárias ou permanentes. Entretanto, até hoje...

A legislação brasileira de proteção aos direitos dos deficientes encontra-se entre as mais bem elaboradas no mundo. Mas não basta legislar buscando os resultados desejáveis socialmente, o mais importante é a eficácia. Portanto, de nada vale a lei se a sua execução é negligenciada.

4.1. Bélgica

Há leis que somente têm o objetivo de garantir a igualdade de salários em relação aos outros trabalhadores, como a **lei belga** de 1977, cujo artigo 1° assegura remuneração equivalente aos salários convencionais mínimos fixados para trabalhadores válidos ou inválidos.

Certos das dificuldades encontradas para desenvolver medidas impositivas, como a garantia de obtenção de empregos, alguns países colocam para o empregador a possibilidade de substituir a oferta direta de vagas ao deficiente pela contribuição em

¹⁵ A primeira recomendação referia-se à adaptação e readaptação profissional dos inválidos, que compreende o fornecimento e meios para que os inválidos possam obter e conservar um emprego adequado.

dinheiro, destinadas aos organismos de reeducação, formação e readaptação profissional destes deficientes.

4.2. Argentina

Na **Argentina**, a Lei de emprego de nº 24.013, de 1991, prevê entre outras coisas, os programas para deficientes, que deverão estar atentos para as atividades que estas pessoas possam desempenhar segundo sua capacidade e qualificação. E estes programas deverão conter:

- a) promoção de oficinas protegidas de produção e apoio ao trabalho dos deficientes que trabalhem no domicílio;
- b) determinar o cumprimento de dar trabalho as pessoas deficientes em uma proporção a partir de 4% do pessoal nas entidades públicas nacionais, e;
- c) promover a inclusão das convenções coletivas de cláusulas de reserva de postos de trabalho no setor privado para os deficientes.

Enquanto a Lei nº 24.465 de 1995 dispõe sobre as modalidades especiais de promoção de emprego, estabelece que o empregador tem direito de contratar as pessoas portadoras de deficiência por um período mínimo de 6 meses e máximo de dois anos.

Já a resolução nº 2.542/75 da ONU, sobre a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiências, foi lançada para que fossem adotadas medidas em planos nacionais e internacionais como base para o apoio e proteção destes direitos.

4.3. Portugal

Em Portugal, segundo Antonio José Moreira¹⁶:

“a Constituição da República consagra como obrigação do Estado a realização de uma política nacional de prevenção e tratamento, reabilitação e integração social dos deficientes, devendo, pois, ser-lhes assegurado o exercício efetivo dos direitos reconhecidos e atribuídos aos cidadãos em geral, nomeadamente o direito do trabalho” (VILLATORE, 2000: 44)¹⁷.

¹⁶ Retirado do “Compêndio de leis do trabalho” - de Antonio José Moreira. Editora Almedina – Coimbra, Portugal, 1998, p. 94

¹⁷ VILLATORE, Marco Antonio Cesar – Revista LTr nº 64-05/618 – O Decreto nº 3.298 de 20/12/99 – A Pessoa Portadora de Deficiência no Direito do Trabalho Brasileiro e o Tema no Direito do Trabalho Comparado. Vol. 64, nº 05, 2000, p. 44

Apesar do teletrabalhador em **Portugal** não ser objeto de uma legislação específica, as leis gerais do trabalho são aplicáveis aos teletrabalhadores e seus empregadores.

Os problemas existentes nesta área como: o controle do tempo de trabalho e respeito a mistura das esferas de vida profissional e pessoal; o isolamento físico; a ausência de progressão na carreira; a responsabilidade por custos adicionais, equipamentos e seguros; são questões para serem negociadas e objetivamente regulamentadas. Mas exigem uma regulamentação específica.

A Lei de emprego protegido¹⁸, define o emprego como: *“toda atividade útil e remunerada que, integrada no conjunto da atividade econômica nacional e beneficiando as medidas especiais de apoio por parte do estado, visa assegurar a valorização pessoal e profissional das pessoas deficientes, facilitando a sua passagem, quando possível, para um emprego não protegido”* (ROMITA, p.4¹⁹).

Quanto a habilitação e a reabilitação na lei **portuguesa**, existe um artigo na Lei nº 100, de 1997 que diz que o Governo criará serviços para adaptar e readaptar os profissionais garantindo a coordenação entre estes serviços e aqueles já existentes, tanto do Estado quanto de Instituições particulares.

4.4. França

Enquanto isto a legislação **francesa**, que possui a Lei nº 75.534, de 1975, estabelece que: *“a condição de pessoa portadora de deficiência será reconhecida por uma Comissão técnica de orientação e de reabilitação profissional”* (VILLATORE, 2000: 44), mas independente da Lei, a França já possui como tradição as normas que obrigam os empregadores de reservar, certos números de postos de emprego às pessoas portadoras de deficiência.

Anteriormente visavam os inválidos de guerra (lei de 1924), hoje visam principalmente os deficientes, e foi uma lei de 1957 que estabeleceu, pela primeira vez a prioridade do emprego em favor dos deficientes, legislação esta que sofreu muitas alterações.

Uma outra lei deu eficácia às medidas voltadas a conferir prioridade de empregos a certas categorias de pessoas, onde todo aquele empregador que tiver a seu

¹⁸ Decreto-Lei nº 40/83, de 25 de janeiro, em seu artigo 1º

¹⁹ ROMITA, Arion Sayão – Prof. Do Mestrado em Direito da UNESA e Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho – “Trabalho do Deficiente” – p. 4

serviço pelo menos vinte empregados têm obrigação de acordo com o dispositivo no artigo L. 323-1, al.1, do Cód. do Trab., a obrigação de empregar deficientes, em tempo integral ou parcial numa proporção de 6% do efetivo total de empregados.

O impasse é que o empregador pode admitir o número de deficientes que pede a lei, mas pode também se desobrigar frente a celebração de contratos com empresas que empregam deficientes, ou cumprir a obrigação através de um acordo coletivo que estabelece um programa em favor dos deficientes.

4.5. Itália

Na **Itália**, existe ao lado do sistema de colocação ordinária, o de colocação obrigatória, que é regulado pela Lei n° 482, de 1968, sendo que esta lei que possui fins de solidariedade social com a finalidade de inserção na vida produtiva de algumas categorias especiais de pessoas, acaba por impor aos empregadores a obrigação de admitir um determinado número de integrantes dessas categorias. E as empresas que possuem mais de 35 empregados são obrigadas a admitir, 15% do pessoal das categorias especiais.

Também a Constituição da República **italiana**, de 1947, institui que é um dever da República remover os obstáculos de ordem econômica e social, que possam de fato limitar a liberdade e a igualdade dos cidadãos, e impedir o pleno desenvolvimento da pessoa e sua efetiva participação à organização política, econômica e social do país.

4.6. Espanha

O ordenamento jurídico **espanhol**, segundo o dispositivo no artigo 17.2 do estatuto dos Trabalhadores, de 1980, estabelece o instituto das reservas e preferências de emprego. De acordo com a Constituição espanhola: *“os poderes públicos realizarão uma política de previsão, tratamento, reabilitação e integração das pessoas portadoras de deficiências físicas, sensoriais e psíquicas, aos que prestarão atenção especializada que requeiram e os ampararão especialmente para o desfrute dos direitos que este Título outorga a todos os cidadãos”* (VILLATORE, 2000: 46).

O grande desafio das leis mundiais voltadas para os portadores de deficiência é eliminar a discriminação que faz sombra aos seus direitos como cidadãos participativos da sociedade. Porque mesmo que os direitos destes indivíduos já tenham sofrido modificações ao longo da história, ainda há o que evoluir.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A conclusão sobre o teletrabalho e suas variações como uma forma específica de emprego, oriunda do mercado globalizado e do domínio tecnológico, revela que enquanto uma extensão das relações trabalhistas possui uma diversificação de conceitos e definições, e uma infinidade de casos aplicáveis, o teletrabalho é ainda muito semelhante às demais formas de trabalho assalariado.

Cada vez mais o trabalho está em crise, uma crise que decorre da transformação sócio-econômica pela qual passamos, e a questão do desemprego é uma questão central do final do século XX e deste início de século.

Hoje, para produzir riquezas, já não é mais necessário o trabalho de todas as pessoas. Aumentar a produção não significa mais necessariamente ampliar a área cultivável ou trabalhar mais. Ao contrário do que acontecia no passado, crescimento econômico não significa mais aumento de empregos.

Aumentar a produtividade faz parte de uma grande transformação, que consiste numa mudança de conceitos. Trata-se de um novo sistema que se instaurou e determina o fim do trabalho, como era pensado até então.

O conceito de trabalho, que era o fundamento da nossa civilização ocidental, envelheceu, e muitos milhões de seres humanos, na nova concepção trabalhista já não servem sequer para serem explorados.

De acordo com esta realidade o teletrabalho surge como uma alternativa diante da complexidade que envolve as mudanças no processo de trabalho. Ele também atende um público até então discriminado e deixado de lado, que são os portadores de deficiência.

Dentro deste contexto, o Direito do Trabalho tem o papel sagrado de criar diretrizes e normas que regulem esta nova forma de trabalho, e possibilite profundas reflexões para a criação de uma vastidão de atividades alternativas, dentro ou para além da lógica racional capitalista.

Para que a economia reencontre o caminho certo e o índice de desemprego diminua, instituições, pessoas e governos precisam assumir responsabilidades no sentido de suavizar o problema e adotar uma política econômica de estímulo aos empreendedores dentro desta economia informatizada e globalizada.

BIBLIOGRAFIA

- BRIDGES, William. **Um Mundo sem Empregos**. EUA: Jobshift, 1994.
- DARCANCHY, Mara Vidigal. **Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais**. São Paulo: LTr, 2006.
- DEMASI, Domenico. **Desenvolvimento sem trabalho**. São Paulo: Esfera, 1999.
- DEMASI, Domenico. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-moderna**. 4. ed. Brasília: UNB, 2000.
- FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O Trabalho do Portador de Deficiência**. Gênesis - Revista de Direito do Trabalho. Curitiba, março de 1999, n. 75.
- FRANCO, Georgeton de Souza Filho. **O Teletrabalho e suas Peculiaridades nas Relações Laborais**. Repertório IOB de Jurisprudência – 1997, n° 6/97, caderno 2, p. 116.
- KUGELMASS, Joel. **Teletrabalho - Novas Oportunidades para Trabalho Flexível**. São Paulo: Ed. Atlas, 1998.
- LAVINAS, Lena; SORJ, Bila; LINHARES, Leila; JORGE, Angela. **Trabalho a Domicílio: Novas Formas de Contratação**. 1998. P.17; 27; 43; 59.
- MANNRICH, Nelson. *Limites da flexibilização das normas trabalhistas*. **Revista do Advogado- AASP**, dezembro de 1998, n. 54.
- MANNUS, Pedro Paulo. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Ed. Atlas, 2001.
- MELLO, Álvaro. **Desmistificando o Teletrabalho**. <http://www.wwriters.com.br>.
- MELLO, Álvaro. **Teletrabalho – o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora**. São Paulo, Ed. Qualitymark, 1999.
- MORAES FILHO, Evaristo de. **Trabalho a Domicílio e Contrato de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. rev. atual.e ampl., São Paulo: Saraiva, 2009.
- NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**. SP: Ed. Futura, 1997.
- OIT. *Trabajadores del mundo conectaos!* In **Trabajo: Revista de la OIT**, n 22 p 30 a 31 dez 1997.
- OIT. *Traera La era informatica una revolucion virtual en el empleo?* In **Trabajo: Revista de la OIT**, n 14, p 4 a 7, dez/1995.
- PASTORE, José. **A agonia do emprego**. São Paulo: LTr, 1994.
- PASTORE, José. **Lar Doce Escritório**. p.2, e-mail: ipip@uninet.com.br.
- PEDREIRA, Pinho *O Teletrabalho*. In **Revista LTr** 64-05/583, maio/2000.
- RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho**. São Paulo: Markron Books, 1995.
- ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.
- ROMITA, Arion Sayão. **Direito do Trabalho — Temas em Aberto**. São Paulo: LTr, 1998.
- VALENTIM, João Hilário. **Teletrabalho e Relações de Trabalho**. 1999.
- VILLATORE, Marco Antonio César. O Decreto n° 3.298 de 20/12/99 – A Pessoa Portadora de Deficiência no Direito do Trabalhador Brasileiro e o Tema no Direito Comparado. **Revista LTr** n°64-05/618 Vol. 64, n° 05, 2000, pág. 44.

WALD, Arnaldo. Teletrabalho *In: Direito e Internet: relações jurídicas na sociedade informatizada* / Coordenadores Marco Aurélio Greco, Ives Gandra da Silva Martins ; Arnaldo Wald ... [et al.]. -- Imprensa São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

Artigo recebido em 01/02/2010.
Artigo aceito para publicação em 05/04/2010