

Inclusão de pessoas com deficiência e teletrabalho

06.12.2021 3 minutos de leitura

Autores

Cibelle Linero

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

Trabalhista Cibelle Linero

COVID-19

Desde 1991, a legislação impõe às empresas com mais de 100 empregados o preenchimento de cotas para pessoas com deficiência. A legislação não traz meios de incentivo à contratação (como subsídios para adaptações do local de trabalho ou promoção de cursos de aperfeiçoamento). Também não são levados em consideração a receita e/ou a atividade empresarial ou a localização.

A dispensa do trabalhador com deficiência só pode ocorrer após a contratação de substituto em condição semelhante, tendo o TST firmado jurisprudência no sentido de que a dispensa, sem a subsequente contratação de outro empregado em condições semelhantes, é causa de reintegração caso a empresa não observe o percentual exigido na lei.

30 anos depois da edição da lei, inúmeras empresas não a cumprem e, muitas delas, arcam com multas elevadas por essa razão. A justificativa muitas vezes é a falta de acessibilidade nas cidades, as quais, em sua maioria, não contam com vias e transporte público adaptados e/ou projetos arquitetônicos que respeitem as normas de acessibilidade. Por esse motivo, um percentual baixo de pessoas com deficiência está empregado e há vagas que são declinadas dada as condições inadequadas das vias públicas nos arredores da empresa ou a própria inadequação do local de trabalho.

Considerando que a eliminação de barreiras arquitetônicas demanda ações tanto dos entes privados como das autoridades governamentais e está longe de ser um problema de fácil e breve solução, uma alternativa que pode auxiliar empresas e empregados na inclusão é a contratação para a modalidade de teletrabalho ou o tão em voga modelo híbrido.

A experiência forçada da pandemia da Covid-19 tem mostrado algumas vantagens desses modelos, incluindo a possibilidade de trabalhar, com interação e integração sem sair de casa. As diversas ferramentas telemáticas comprovaram que o trabalho remoto deixou, em muitas empresas, de significar isolamento social do empregado e se transformou em uma alternativa para superar as barreiras territoriais, arquitetônicas e de acessibilidade.

Vale pensar no teletrabalho e no regime híbrido, como alternativas para impulsionar a contratação de pessoas com deficiência, as quais passam a ter essa opção, sempre observada a necessidade de efetiva inclusão e não mera contratação.

A ideia não consiste em afastar as pessoas com deficiência dos locais presenciais de trabalho e tampouco desonerar governos e empregadores da obrigação de tornar cidades, espaços públicos e privados acessíveis. Mas,

trata-se de ampliar as possibilidades com vistas a viabilizar contratações de pessoas com deficiência, com dignidade e inclusão, tirando proveito do que a tecnologia pode trazer de melhor em termos de ampliação de oportunidades.

**Este artigo foi publicado na coluna Opinião do Jornal O Globo em 3 de dezembro de 2021 e faz parte do e-book "Dilemas Trabalhistas Atuais: fim da pandemia e novas formas de trabalho".*

***Este conteúdo também faz parte do e-book "Dilemas Trabalhistas Atuais: fim da pandemia e novas formas de trabalho". Clique aqui para ler a publicação da íntegra.*

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Cibelle Linero