

---

**Trabalho, inclusão e tecnologia: *home office* como opção laboral para pessoas com deficiência**

Sandyara Beatriz Doro Peres<sup>1\*</sup>; Pablo Henrique Paschoal Capucho<sup>2</sup>

<sup>1</sup> PicPay Serviços Financeiros S.A. Coordenadora de Acessibilidade Digital. Av. Manuel Bandeira, 291– Vila Leopoldina; 05317-020 São Paulo, SP, Brasil.

<sup>2</sup> Orientador do MBA em Digital Business – USP/Esalq. Mestre em Administração. Rua Alexandre Herculano, 120 – Vila Monteiro; 13.418-445 Piracicaba, SP, Brasil.

\*autor correspondente: sandyara.peres@picpay.com

## **Trabalho, inclusão e tecnologia: *home office* como opção laboral para pessoas com deficiência**

### **Resumo**

A pandemia impactou o ambiente de trabalho, fazendo com que as organizações brasileiras se digitalizassem durante esse período, forçando a maioria dos funcionários a trabalhar remotamente e usar ferramentas de comunicação digital atuais ou novas para atender às suas necessidades de comunicação. O objetivo deste trabalho é analisar como o trabalho remoto pode ser mais inclusivo do que o trabalho presencial para permitir a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, além de ajudar na atração de talentos e no desenvolvimento de carreira. Através de um estudo *survey*, um questionário foi construído com o apoio de profissionais com deficiência e divulgado pelas redes sociais e comunidades on-line. O trabalho evidenciou que as empresas que desejarem reter e atrair talentos com deficiência e evitar penalidades legais precisam investir na inclusão no ambiente de trabalho, e o trabalho remoto pode ser uma forma de oferecer acessibilidade e inclusão aos funcionários com deficiência por oferecer autonomia e independência em um ambiente acessível. Os resultados indicam que o trabalho remoto é uma ferramenta importante para a inclusão e retenção desses profissionais no mercado, mas a mentalidade empresarial precisa mudar para que a inclusão seja efetiva, considerando as capacidades e competências dos indivíduos, e não apenas seus custos.

**Palavras-chave:** *home office*; trabalho remoto; pessoa com deficiência; acessibilidade; inclusão.

### **Introdução**

A pandemia da COVID-19 provocou uma mudança no ambiente de trabalho e desencadeou a digitalização nas organizações brasileiras, forçando a maioria dos funcionários a trabalhar remotamente e usar ferramentas de comunicação digital atuais ou novas para atender às suas necessidades de comunicação. O trabalho remoto, ou “*home office*”, refere-se a uma modalidade onde os trabalhadores trabalham em locais, remotos de seus escritórios centrais ou instalações de produção, o trabalhador não tem contato pessoal com colegas de trabalho, mas é capaz de se comunicar com eles usando a tecnologia (Di Martino, 1990).

Embora muitos trabalhadores, empresas e setores tenham se beneficiado da mudança nas práticas de trabalho durante a pandemia, pessoas com deficiência sofreram o impacto das consequências econômicas da pandemia e experimentaram taxas mais altas de desemprego e demissões do que as pessoas sem deficiência: no Brasil, existem 17,9 milhões de pessoas com deficiência e, mesmo com o incentivo da Lei de Cotas que visa a inclusão obrigatória de pessoas com deficiência no quadro de funcionários, apenas 28,3% dessas pessoas participam do mercado de trabalho - isto é, ou estão procurando por emprego ou já estão ocupadas. (IBGE, 2019).

Pesquisas realizadas fora do Brasil puderem identificar como um fator-chave para as baixas taxas de emprego para pessoas com deficiência sendo a inflexibilidade do local de trabalho: a organização *The Work Foundation* que se dedica a melhorar a qualidade do trabalho no Reino Unido visou buscar novas evidências sobre as experiências de trabalho remoto e híbrido de trabalhadores com deficiência, isso fez com que fosse possível descobrir que 70% dos trabalhadores com deficiência disseram que, se o empregador não permitisse que eles trabalhassem remotamente, isso afetaria negativamente sua saúde física ou mental. Além disso, mostrou-se benefícios mais amplos para organizações também; 85% dos trabalhadores com deficiência pesquisados se sentiram mais produtivos trabalhando em casa do que presencialmente (Taylor et. al, 2022).

Apesar da inclusão de pessoas com deficiências nas empresas se constituir em um direito garantido por lei, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro enfrenta obstáculos significativos, principalmente devido à falta de confiança dos empregadores em relação às capacidades dessas pessoas e às alegações de que essa população apresenta baixa qualificação (Tanaka e Manzini, 2005).

Esse cenário levou à seguinte interrogação: apesar dos bons resultados sobre a experiência com o trabalho remoto a partir da perspectiva de pessoas com deficiência, poucos estudos abordam desse assunto em âmbito nacional: ressalta-se que maioria das pesquisas identificadas dessa mesma temática são internacionais, em especial, dos Estados Unidos e em países da União Europeia, países que possuem legislações consolidadas que garantem os direitos e deveres às pessoas com deficiência, como o “Americans with Disability Act “[ADA] e a Lei Europeia da Acessibilidade. É possível observar que as políticas de emprego apresentam tanto avanços quanto divergências, que estão diretamente ligados às características de cada contexto. Contudo, há uma preocupação em comum que é garantir o acesso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho (Oliveira, et al., 2009).

O Brasil é um país que quase ¼ de sua população é composta por pessoas com deficiência e não só isso, o crescente aumento da adoção do modelo híbrido de trabalho dado a redução das medidas de isolamento social contribui para estabelecer a relevância dessa pesquisa, partindo-se de uma lacuna identificada em relação a contribuições de como construir modelos de trabalho inclusivos a partir da tecnologia.

Esse trabalho visa identificar como o trabalho remoto pode ser projetado para ser mais inclusivo comparado ao presencial, de modo que essa modalidade de trabalho seja um facilitador de entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho assim como um diferencial para atração de talentos e desenvolvimento de carreira.

## Material e Métodos

Foram estabelecidas as seguintes questões de pesquisa (RQ) a serem respondidas no processo de pesquisa a fim de serem norteadoras para atingir o objetivo proposto através de um estudo do tipo “survey”:

**RQ1.** O quão importante é o trabalho remoto para atração, retenção e progressão para pessoas com deficiência?

**RQ2.** Que desafios e oportunidades o trabalho remoto representa para a retenção, progressão e produtividade do trabalho e entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

**RQ3.** O trabalho remoto visa ser mais inclusivo e acessível à essa população?

Esse trabalho segue os passos propostos por Sue e Ritter (2012) em relação a condução de pesquisas do tipo “survey”, conforme ilustrado por um fluxograma na Figura 1. No geral, segue-se duas grandes fases: a primeira de cunho qualitativo a fim de explorar a abordagem do tema e, a segunda, de cunho quantitativo que envolve um instrumento de avaliação a ser desenvolvido.

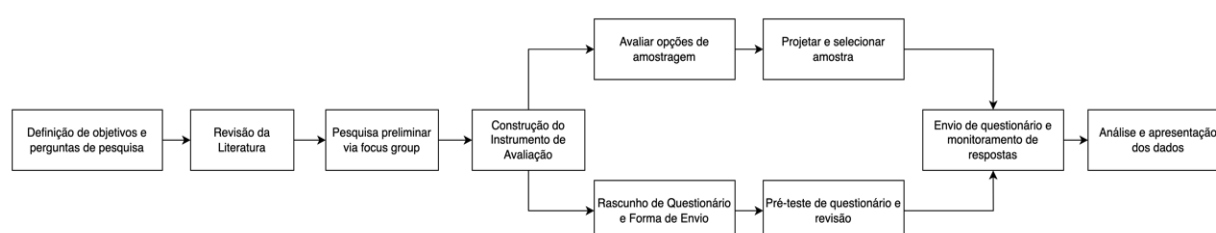


Figura 1. Fluxograma de execução da pesquisa

Fonte: Sue e Ritter (2012)

- **Pesquisa preliminar via “focus group”:** Segundo David L. Morgan (1997), o “focus group” é uma técnica qualitativa inspirada em entrevistas não diretivas, que busca controlar a discussão em um grupo de pessoas. O objetivo é propor uma conversa sobre o trabalho remoto e presencial para servir como um ponto de partida. Após extração dos principais pontos da dinâmica via “grounded theory”, esses dados foram utilizados para a construção e seleção do instrumento de avaliação.
- **Construção do Instrumento de Avaliação:** estruturação do instrumento a ser aplicado no “survey”, desde o plano e método de amostragem de uma determinada população assim como o processo de seleção até o rascunho em si do questionário e sua forma de envio.

- **Envio de instrumento:** execução do instrumento via meio e plataforma estabelecida, assim como o monitoramento das respostas avaliando a adesão para realizar qualquer intervenção tais como lembretes e divulgações on-line.
- **Análise e apresentação dos dados:** os dados coletados devem ser digitalizados a depender do instrumento selecionado para qualquer manipulação: usando-se o Microsoft Excel, será possível extrair os resultados e organizá-los em uma tabela que resume a estatística descritiva geral, apresentando em histogramas múltiplos.
  - Espera-se que o instrumento seja composto por uma série de perguntas fechadas utilizando-se da escala do tipo “Likert” a fim de consolidar dados quantitativos. Essa escala é um instrumento de mensuração que corresponde a um nível ordinal de medição na qual a partir de uma série de itens apresentada a um sujeito, o mesmo responde sua reação a partir de um grau de concordância ou discordância. (Maldonado Luna, 2012)

A identificação dos participantes não será necessária nessa pesquisa, enquadrando-se como uma pesquisa de opinião pública sobre um assunto, no qual desconsidera a submissão ao Comitê de Ética.

A etapa inicial da pesquisa é descrita como uma abordagem qualitativa que visa revelar os fatos e ideias dos participantes, auxiliando assim no processo de interpretação e permitindo uma exploração mais aprofundada da questão pelos pesquisadores. Para a etapa de grupo focal, criou-se um grupo de 5 pessoas conhecidas do autor com uma característica comum – na qual todas possuem alguma deficiência -, com interações entre eles com duração entre uma hora e uma hora e meia. Em contraste com uma entrevista, um grupo de discussão é caracterizado pelo moderador que apresenta tópicos baseados em seus objetivos para coletar opiniões dos participantes. Nestas interações, não há certo ou errado, e todos têm a oportunidade de expressar suas opiniões. A interação foi realizada de forma remota via plataforma “Google Meet” e foi gravada para ser analisada posteriormente pelo autor com a devida autorização dos participantes.

A sessão foi estruturada com as seguintes etapas: introdução, desenvolvimento e encerramento. A fase inicial, com duração de 15 minutos, consistiu na apresentação dos participantes, uma breve introdução sobre o tema, a exposição dos objetivos do trabalho, bem como a explanação sobre a técnica de Grupo de Foco e os aspectos éticos envolvidos na pesquisa. O desenvolvimento da discussão foi conduzido com base em questões orientadoras alinhadas aos objetivos da pesquisa, totalizando aproximadamente 50 minutos. No nosso caso, não foi necessário estender a duração além de uma hora e trinta minutos, e o número de participantes foi adequado para alcançar os objetivos estabelecidos. Ao encerrar o grupo,

o moderador agradeceu a participação de todos e explicou qual seria o próximo passo do processo de pesquisa.

Durante o desenvolvimento, foram apresentados os seguintes questionamentos para discussão:

1. Quais são suas expectativas com o trabalho remoto em relação à sua qualidade de vida enquanto pessoa com deficiência?
2. Quais os desafios e benefícios dessa modalidade de trabalho para colaboradores com deficiência? Independente de sua situação atual.
3. Como podemos abordar outras pessoas com deficiência a responderem essas questões?

Os questionamentos foram essenciais para a construção das perguntas do questionário assim como a composição das opções a serem ofertadas aos respondentes. Os participantes puderam evidenciar os benefícios que mais lhe atraíam independente da modalidade de trabalho e que era um ponto crítico a ser considerado; enxergaram a pandemia como catalisador da empregabilidade de pessoas com deficiência, principalmente com o trabalho remoto: isso se dá por evidenciarem que o trabalho remoto é fundamental para criação de um ambiente de trabalho acessível e que acomode suas características, inibindo muitas vezes de passarem por situações capacitistas tanto que, considerariam até mesmo trocar de emprego caso tivessem de voltar ao formato presencial.

A partir da última pergunta abordada na dinâmica de grupo focal, estabeleceu-se que o instrumento de avaliação a ser construído seria um questionário de formato *on-line* de poucas perguntas a ser distribuído via “Google Forms” dado é acessível com tecnologias assistivas e está de acordo com as Diretrizes de Acessibilidade para Conteúdo Web [WCAG].

As perguntas devem ser simples e objetivas e, de preferência, de múltipla escolha para tornar a experiência de preenchimento mais ágil para incluir quaisquer níveis de educação. Além disso, as perguntas precisam estar acompanhadas de suas respectivas traduções em Libras para agregar a comunidade surda ao trabalho.

Este questionário (Apêndice A) compreendeu 11 questões, entre estas questões abertas fechadas, de múltipla escolha, de escala e de alternativas qualitativas. A primeira questão visa identificar as deficiências do participante; a segunda aborda quais os possíveis benefícios mais atrativos a esse público cujo as opções foram estabelecidas a partir da dinâmica de grupo focal; a terceira questão questiona o setor de trabalho do participante. A partir da quarta questão, é possível relacionar conforme Quadro 1, os itens que compõem o formulário relacionando com as variáveis extraídas das perguntas de pesquisa.

Tabela 1. Relação de itens de questionário com as variáveis de pesquisa

Variáveis	Itens do questionário
Importância do Trabalho Remoto (para atração, progressão e retenção)	“Como era o seu modelo de trabalho antes, durante e pós-pandemia (hoje)?” “O quão importante é ou seria o modelo de trabalho remoto para você?” “Você consideraria trocar de emprego caso o emprego em que você trabalha, ou trabalhasse, tivesse de voltar ao modelo presencial obrigatório?” “Você consideraria aceitar propostas de emprego caso o modelo de trabalho seja presencial?”
Desafios	“O que mais lhe agrada no trabalho remoto?”
Oportunidades	“Quais são os seus maiores desafios com relação a trabalhar remotamente?”
Grau de inclusão e acessibilidade	“Considerando sua resposta anterior, estes benefícios estão potencialmente ligados à acessibilidade?” “Considerando sua resposta anterior, estes desafios estão potencialmente ligados à falta de acessibilidade ou à atitudes capacitistas?”

Fonte: Dados originais da pesquisa

A última questão era aberta permitindo maior reflexão por parte do participante, através de um espaço para resposta descritiva para que trouxesse quaisquer experiências que visam agregar à essa pesquisa. Antes de divulgar o instrumento a público, ele foi testado com os participantes do grupo focal para validação do tempo de resposta e da compreensão dos conteúdos. O questionário foi construído para ser respondido de forma anônima por pessoas com deficiência, necessidades específicas ou neurodivergentes, levando um tempo médio de preenchimento de 6 minutos.

O instrumento foi compartilhado via rede social “LinkedIn” do autor e com grupos de pessoas com deficiências via “WhatsApp”, endereçando o formulário a pessoas que estão inseridas ou já estiveram inseridas no mercado de trabalho, nos quais deixou-se livre para que os participantes possam divulgar o trabalho com demais contatos, sendo possível respondê-lo por celular “smartphone”, computador ou “tablet”.

A seleção da amostra foi não probabilística, uma vez que nem todos os elementos do universo em estudo possuíam probabilidade conhecida e diferente de zero de serem incluídos na amostra selecionada. Nem todas as pessoas tiveram a oportunidade de responder ao questionário proposto, já que o universo da amostra é composto por indivíduos com acesso à internet para participar das plataformas mencionadas, excluindo os demais.

A fim de garantir a validade de construção, critério e conteúdo assim como a confiabilidade do “survey”, na construção da metodologia, alguns itens já estão foram antecipados, os demais serão considerados como premissas: Cada item do instrumento há projetada para medir um propósito específico para responder às questões de pesquisa (RQ1,

RQ2 e RQ3). Para garantir a consistência, exatidão, precisão, equivalência e homogeneidade entre os itens, será aplicado um teste de consistência interna além da própria condução de “focus group” com envolvidos no assunto além da realização do pré-teste com a população-alvo. Tal instrumento se encontrou disponível durante o mês de janeiro de 2023. Nesse período, foram realizadas de 2 a 4 comunicações por semana a fim de impulsionar a divulgação do questionário nas redes sociais.

Os resultados foram compilados e analisados através da ferramenta “Microsoft Excel”, no qual foi possível extrair os dados e organizá-los em uma tabela que resume A análise dos resultados consistiu em descrever as frequências absolutas e relativas das variáveis qualitativas estudadas, bem como testar possíveis associações entre elas. Essa abordagem permitiu uma compreensão mais detalhada dos dados coletados.

## **Resultados e Discussão**

O questionário foi respondido voluntariamente por 468 pessoas (n=468), dentre os dados coletados, aqueles relativos a 27 participantes foram eliminados por não se identificarem como pessoas com deficiência ou com quaisquer outras necessidades específica, resultando, portanto, em uma amostra de 443 respondentes a ser trabalhada.

Quanto às características da amostra, a Tabela 2 relaciona as principais deficiências e os setores de atuação. Pôde-se observar que dentre os 443 respondentes, a maioria 35% (155 respondentes) possui alguma deficiência físico-motora; 26,2% (116 respondentes) surdez ou deficiência auditiva; 21% (93 respondentes) algum transtorno do neurodesenvolvimento; 13,5% (60 respondentes) deficiência visual; e 4,3% deficiência múltipla; não foi possível alcançar nenhum respondente com deficiência intelectual. Maioria dos respondentes, sendo 64,1% (284 respondentes) atuam no setor privado, 28,9% (128 respondentes) no mercado autônomo; e 12,6% (56 respondentes) atuam como servidores públicos.



Tabela 2. Características da amostra

Variáveis	n	%
Deficiência		
Deficiência Visual (cegueira; baixa visão; visão monocular; etc.)	60	13,5
Deficiência Físico-Motora (paraplegia; paralisia cerebral; etc)	155	35
Deficiência Intelectual (Síndrome de Down; Síndrome de Rett; etc.)	0	0
Surdez ou Deficiência Auditiva	116	26,2
Transtornos do Neurodesenvolvimento (Autismo; AH/SD; etc.)	93	21
Deficiência Múltipla (surdocegueira)	19	4,3
Setor de atuação		
Público	56	12,6
Privado	284	64,1
Autônomo/Freelance	128	28,9

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

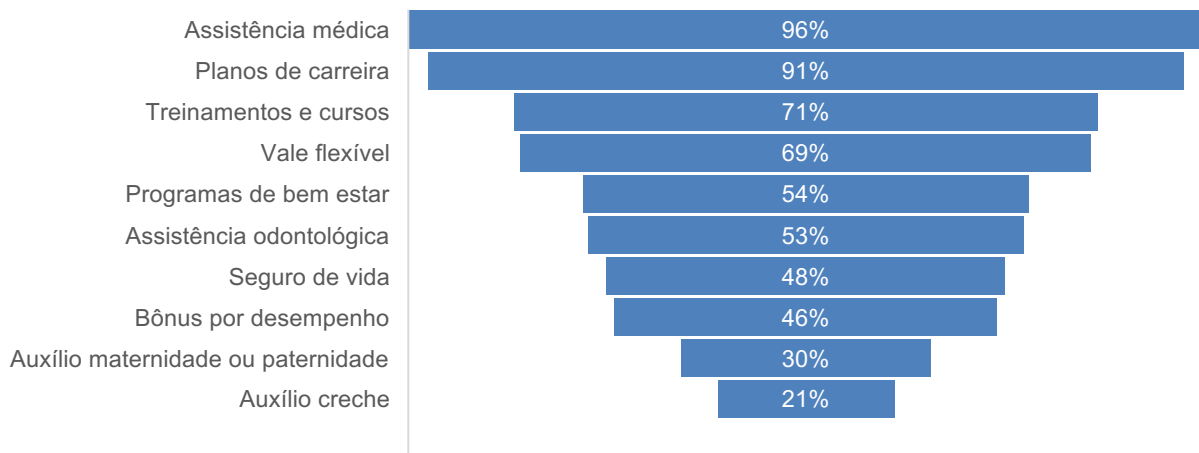
A amostra evidenciou que, através de uma escala “Likert” de 5 pontos no qual o item 1 equivale à “Sem importância” e o 5 à “Muito importante”, o trabalho remoto é importante para si mesma, na qual 95% (421 respondentes) alegaram que o modelo é importante, sendo àqueles que avaliaram como “Importante” ou “Muito importante” representados na Figura 1.

Figura 1. Representação da escala “Likert” em relação à importância do trabalho remoto.

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

Os fatores mais atrativos a serem considerados por pessoas com deficiência além do modelo de trabalho são apresentados na Figura 2 na qual lista os itens comumente oferecidos pelas empresas no qual os respondentes informavam se tal benefício é importante para si ou não, podendo relatar diversos itens de uma só vez. Os resultados foram expostos em um gráfico de funil no qual se destacada a assistência médica sendo o benefício mais essencial para 96% da amostra (426 respondentes) seguido pelo plano de carreira definido, atrativo para 91% da amostra (405 respondentes).

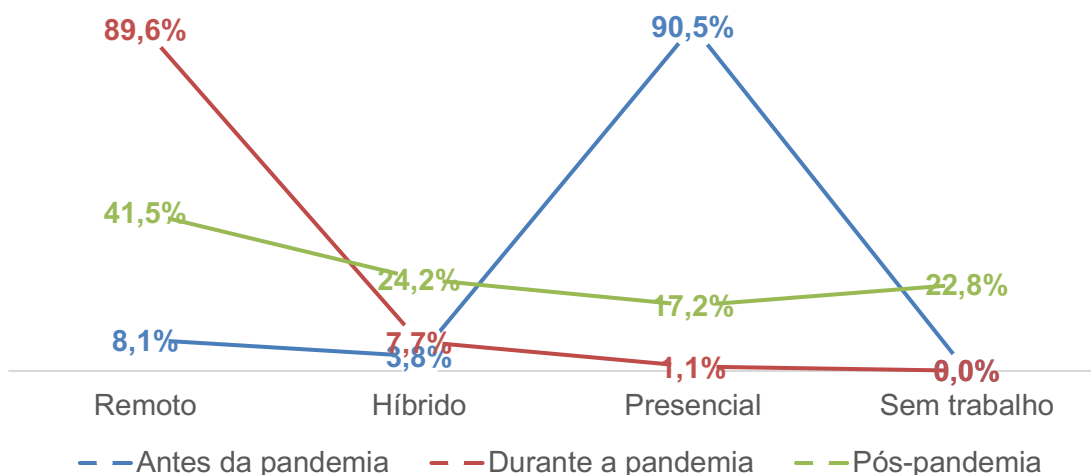
Figura 2. Benefícios atrativos para o público com deficiência



Fonte: Resultados originais da pesquisa.

Em relação ao período de pandemia, foi possível estabelecer um gráfico de linhas mostrando as tendências de adoção do modelo de trabalho antes, durante e pós pandemia por pessoas com deficiência conforme Figura 3. Antes da pandemia, 90,5% (401 respondentes) estavam atuando em modelo presencial; com a vinda da pandemia, o modelo remoto prevaleceu com 89,6% (397 respondentes); no evento pós-pandemia equivalente aos dias de hoje, encontra-se uma distribuição mais homogênea, liderada pelo modelo remoto com 41,5% (184 respondentes), seguido pelo modelo híbrido com 24,2% (107 respondentes) e, 17,2% (76 respondentes) estão no modelo presencial. Ressalta-se que o período que apresenta maior índice de respondentes desempregados é no período pós pandemia com 22,8% (101 respondentes).

Figura 3. Adoção de modelos de trabalho antes, durante e pós-pandemia



Fonte: Resultados originais da pesquisa.

Em relação aos desafios e oportunidades que o trabalho remoto pode proporcionar às pessoas com deficiência, conforme Tabela 3, percebe-se que o ambiente adaptado ao conforto dessas pessoas com 35,2% (287 respondentes) tal como a flexibilidade, com 24,6% (109 respondentes) são os fatores que mais agradam as pessoas com deficiência. Por outro lado, o fato de não conseguir se desligar do trabalho ou utilizar as ferramentas dispostas pela empresa para trabalhar remotamente são os maiores desafios enfrentados por pessoas com deficiência, composto por 28,2% (125 respondentes) e 27,3% (121 respondentes) respectivamente. Além disso, para os participantes, foi indagado o complemento se os desafios e oportunidades mencionados anteriormente haveria ligação com fatores de acessibilidade e inclusão, ou a falta dos mesmos. Para 83,5% (370 respondentes), as oportunidades destacadas foram potencialmente evidenciadas por terem relação com acessibilidade e, em relação aos desafios destacados, 67% (297 respondentes) os relacionam com a falta de acessibilidade ou a atitudes capacitistas.

Tabela 3. Mapeamento da contratação de serviços e aquisição de equipamentos relacionados à tecnologia durante a pandemia

Item	%
<b>Oportunidades</b>	
Flexibilidade	24,6
Economia de tempo	18,7
Poder trabalhar em vários lugares	3,4
Ambiente mais favorável à concentração	7,4
Tempo de sobra com família	6,5
Ambiente mais adaptado ao conforto	35,2
Não estar no escritório	0,9
Produtividade	3,2
Nada	0
Prefiro não responder	0
<b>Estas oportunidades estão potencialmente ligadas à acessibilidade?</b>	
Sim	83,5
Não	16,5
<b>Desafios</b>	
Uso das ferramentas de trabalho remotas	27,3
Meu espaço físico de trabalho	12,2
Não conseguir se desligar do trabalho	28,2
Comunicação assíncrona	11,5
Conectividade à Internet	1,8
Distrações em casa	3,2
Manter uma rotina	2,9
Nada	11,1
Prefiro não responder	0
<b>Estes desafios podem estar ligados à falta de acessibilidade ou a atitudes capacitistas?</b>	
Sim	67
Não	33

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

Por fim, tendo em vista o modelo de trabalho presencial, 64,3% (285 respondentes) cogitaria sair de um emprego remoto caso anunciasse a volta para o modelo presencial. Reforçado pelo fato de que 74,9% (332 respondentes) recusariam propostas de empregos caso elas fossem de formato presencial conforme Tabela 4.

Tabela 4. Comportamento em relação a ofertas de trabalho presencial

Item	%
Você consideraria trocar de emprego caso o emprego em que você trabalha, ou trabalhasse, tivesse de voltar ao modelo presencial obrigatório?	
Sim	64,3
Não	35,7
Você consideraria aceitar propostas de emprego caso o modelo de trabalho seja presencial?	
Sim	25,1
Não	74,9

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

Considerando apenas a faixa etária entre 15 e 64 anos, que teoricamente corresponde à população em idade de trabalho (idade de entrada e idade próxima à aposentadoria, respectivamente), e levando em conta que há 32.609.023 milhões de pessoas com deficiência nessa faixa etária, é evidente que existem 12.243.060 milhões de pessoas com deficiência desempregadas no Brasil (IBGE, 2011). Esses números destacam a significativa distância que o país ainda enfrenta para garantir a inclusão efetiva dessas pessoas no mercado de trabalho.

De acordo com os registros da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), no período de 2007 a 2011, observou-se um aumento de aproximadamente 23,14% no número total de empregos, enquanto o número de pessoas com deficiência empregadas apresentou queda de cerca de 6,74% (Brasil, 2011).

Diversos fatores, como mencionados por Araújo (2007), podem ser entendidos da seguinte maneira: de um lado, as empresas citam várias condições que dificultam ou restringem a contratação de pessoas com deficiência, tais como os altos custos envolvidos na adaptação das instalações e do ambiente de trabalho, a falta de incentivos financeiros do governo para financiamentos ou abatimentos legais ou tributários para realizar essas adaptações, o investimento significativo necessário em treinamento e desenvolvimento para as pessoas com deficiência e para o pessoal sem deficiência que irá trabalhar com elas. Além disso, alega-se que a Lei de Cotas tem um caráter punitivo e restritivo para as organizações que não a cumprem, e não há mecanismos de apoio e incentivos complementares por parte do governo para o cumprimento das cotas pelas empresas. Outra reclamação das empresas

é que a lei protege excessivamente os trabalhadores com deficiência, levando a uma suposta falta de comprometimento no desempenho das funções para as quais foram contratados.

Por outro lado, as pessoas com deficiência apresentam as seguintes questões, destacadas por Araújo (2007): a reclamação de que as empresas contratam pessoas com deficiência apenas para cumprir a Lei de Cotas, sem um real compromisso de inclusão social por meio do emprego remunerado; a subutilização das habilidades das pessoas com deficiência, geralmente sendo colocadas em funções com pouca relevância e repetitivas, o que desmotiva seu engajamento nas atividades e limita seu crescimento profissional; a dificuldade em se adaptar às condições oferecidas pelas empresas, que na maioria dos casos não se adequam para receber pessoas com deficiência; as denúncias de situações em que as pessoas com deficiência se sentem marginalizadas ou exploradas nos locais de trabalho, sendo obrigadas a se adaptar a funções incompatíveis com seu tipo de deficiência. Essa situação revela a presença de um estigma social em relação à deficiência.

A atual pesquisa corrobora com as reclamações levantadas por Araújo (2007), os benefícios mais procurados por trabalhadores com deficiência, além da assistência médica para cuidar de sua deficiência, seriam planos de carreira estruturados assim como treinamentos e cursos. Plano de carreira e formação contínua fornecem uma direção clara e uma visão de longo prazo para o desenvolvimento profissional. Para trabalhadores com deficiência, essa clareza pode ser particularmente importante, dado que eles podem enfrentar barreiras adicionais na carreira.

Percebe-se que a Lei de Cotas, sem sombras de dúvidas é um essencial mecanismo que contribui cada vez mais para a inclusão da pessoa com deficiência. Porém não podemos deixar de comentar que em muitos casos o empregador e a lei, são insuficientes no que se refere à inclusão. Caso tais empresas queiram reter e atrair talentos e se eximir das penalidades da lei, é necessário investir na inclusão no ambiente de trabalho e, uma dessas formas, seria através oferta de trabalho remoto dado que os participantes cogitam a mudança de emprego caso o mesmo volte ao formato presencial ou até mesmo priorizariam ofertas remotas a presenciais.

A pesquisa evidenciou a importância do trabalho remoto à população com deficiência dado que proporcionou autonomia e independência a esse público por estar em um local que já atende suas necessidades físicas, sendo sua casa um lugar mais acessível que o escritório presencial. Contudo, pós pandemia, menos da metade dos participantes continuaram a trabalhar remotamente, enquanto uma parcela perdeu seu emprego: uma das hipóteses a serem trabalhadas em próximos trabalhos é estudar se o aumento da demissão se deu por dificuldades em adaptar os ambientes presenciais para se tornarem acessíveis.

Outra hipótese também a ser levantada é se as demissões também não foram por conta de baixa produtividade: os participantes evidenciaram dificuldade no uso de ferramentas para o trabalho remoto que, pode se tornar impossível a depender da tecnologia assistiva utilizada. Os desafios enfrentados por essa população potencialmente estão ligados à falta de acessibilidade digital que tais ferramentas podem fornecer, com isso, pessoas com deficiência não conseguem trabalhar com a mesma eficiência comparada às pessoas sem deficiência.

Retornando às questões de pesquisa apresentadas no início desse trabalho, pode-se responder que:

**RQ1.** O quão importante é o trabalho remoto para atração, retenção e progressão para pessoas com deficiência?

*R.: Esse formato se torna atrativo para esse público por permitir trabalhar em um ambiente acessível para si e, aliada a bons benefícios tais como assistências médicas e planos de carreira, pessoas com deficiência podem vir a se sentir incluídas no espaço de trabalho, assim evoluindo e se tornando cada vez mais produtivas em prol da companhia. Caso a empresa deixe de adotar esse formato, será um obstáculo para a mesma reter tais profissionais dado que os mesmos se dedicarão à encontrar outra oportunidade que ofereça o trabalho remoto.*

**RQ2.** Que desafios e oportunidades o trabalho remoto representa para a retenção, progressão e produtividade do trabalho e entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

*R.: O trabalho remoto permite que a pessoa com deficiência trabalhe em seu próprio ambiente que já é acessível às suas necessidades, sendo atrativo para esse público. Contudo, as ferramentas para realização desse trabalho à distância podem não ser acessíveis para seu uso, impactando diretamente em sua produtividade.*

**RQ3.** O trabalho remoto visa ser mais inclusivo e acessível à essa população?

*R.: O trabalho remoto é muito importante para profissionais com deficiência, sendo essencial para sua autonomia e independência, logo, é acessível e permite incluir tais profissionais no mercado de trabalho.*

Reforça-se apenas a oferta do trabalho remoto não se torna suficiente se não houver um comprometimento com a diversidade e inclusão para instigar uma mudança cultural: Na verdade, o que se esconde por trás dessa situação é a existência de um estigma social contra a deficiência. Segundo Elias (2000), esse estigma é resultado de uma relação de poder em que o grupo dominante (representado pelas empresas) cria representações sociais da

deficiência em relação ao grupo dominado. Eles constroem uma imagem de superioridade e sentem-se especiais por pertencerem a um grupo que supostamente tem qualidades que os outros não possuem. Esse processo de construção de estereótipos pode perpetuar o preconceito e a discriminação contra as pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Assim como qualquer indivíduo pertencente à classe trabalhadora, as pessoas com deficiência têm o desejo de sustentar-se e viver através do seu trabalho. Mesmo com a existência de benefícios sociais, o trabalho transcende a mera subsistência, sendo também uma forma para as pessoas com deficiência demonstrarem seu valor para a sociedade.

É essencial promover uma discussão mais ampla sobre a relação entre trabalho e deficiência, com o objetivo de desmistificar a ideia de que as limitações são mais importantes do que a própria individualidade. Um trabalhador com deficiência não se resume apenas à sua condição, esse grupo está demonstrando que possui muito a contribuir para a sociedade por meio de seu trabalho, abrindo um leque de oportunidades para comprovar que a igualdade é justa e real na sociedade.

## **Considerações Finais**

O objetivo geral desse trabalho visou identificar como o trabalho remoto pode ser um de entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho assim como um diferencial para atração de talentos e desenvolvimento de carreira. Nesse sentido, foi realizada uma pesquisa de campo com apoio de trabalhadores com deficiência e divulgado para comunidades de pessoas com deficiência via redes sociais a fim de suportar a proposição do trabalho.

O trabalho evidenciou que o trabalho remoto é vital e acessível para a carreira de pessoas com deficiência, sendo um instrumento de inclusão e retenção ao mercado. Ao se trabalhar remotamente tendo ferramentas acessíveis ao seu dispor, a pessoa com deficiência opta pelo local que melhor se adapta às suas necessidades e ao seu conforto em relação ao ambiente físico.

A principal limitação na qual esse trabalho enfrentou se diz respeito ao método de recrutamento utilizado, a amostra de pessoas com deficiência que participaram da pesquisa pode não ser representativa da população com deficiência como um todo. Além disso, abre-se margem para investigar o trabalho remoto para pessoas com deficiência múltipla e/ou deficiência intelectual dado que não foi possível se obter resposta desse público.

Com isso, próximos trabalhos podem vir a expandir essa base, assim como outros que possam investigar o índice de rotatividade de profissionais com deficiência pós-pandemia, auge do trabalho remoto, associando se os motivos foram impactados pela falta de acessibilidade e se o modelo de trabalho poderia ter ajudado tais profissionais para que ações sejam tomadas com o fim de mantê-los no mercado de trabalho formal.

A deficiência está a passos largos ganhando legitimidade, as pessoas compreendem mais os direitos das pessoas com deficiência, no entanto ainda tem um longo caminho a percorrer e o tema precisa ser mais discutido, analisado e divulgado. Se o estigma social em relação às pessoas com deficiência, que engloba preconceito e discriminação, continuar predominando, não adianta apenas atrair esses talentos se eles não se sentirem incluídos e acolhidos.

Os elementos relacionados às pessoas com deficiência evidenciam que a concepção de inclusão social delineada pelas cotas legais ainda está longe de alcançar seus propósitos, os quais deveriam visar a efetiva inclusão dessas pessoas através do emprego remunerado. Para que isso ocorresse, seria necessária uma mudança de mentalidade na sociedade em geral, especialmente nas empresas, de modo a enxergar as pessoas com deficiência não por suas limitações, mas por suas habilidades e competências, da mesma forma como se vê os indivíduos sem deficiência. A ideia não é apenas inseri-los por mera formalidade, mas sim



inserir-los para desenvolver suas capacidades, habilidades e promover seu crescimento pessoal.

Entretanto, essa mentalidade empresarial não deveria se concentrar apenas nos aspectos financeiros (os custos envolvidos na inclusão, como treinamento do pessoal e adaptação das instalações), mas sim nos resultados que um processo abrangente de inclusão poderia trazer. Isso se dá por meio das interações entre pessoas com e sem deficiência, bem como da imagem de uma empresa que valoriza a qualidade de vida de seus colaboradores.

## Referências

Araújo, J. N. G. Pessoas com deficiência: entre exclusão, integração e inclusão no mundo do trabalho. In: ENCONTRO NACIONAL DA ABRAPSO, 14, 2007, Rio de Janeiro. Anais eletrônicos... Rio de Janeiro: ABRAPSO, 2007. Disponível em: <[http://www.abrapso.org.br/siteprincipal/anexos/AnaisXIVENA/conteudo/pdf/trab\\_completo\\_21.pdf](http://www.abrapso.org.br/siteprincipal/anexos/AnaisXIVENA/conteudo/pdf/trab_completo_21.pdf)>. Acesso em 14 abr. 2023.

Brasil. Ministério do Trabalho e do Emprego. Características do emprego formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais – 2010; IV – Pessoas com Deficiência. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 2010. Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/rais/2009/arquivos/Resultados\\_Definitivos.pdf](http://www.mte.gov.br/rais/2009/arquivos/Resultados_Definitivos.pdf)>. Acesso em 15 abr. 2023.

Di Martino, V.; Wirth, L. Telework. 1990. A new way of working and living. *Int'l Lab. Rev.* 129, 529.

Elias, N.; Scotson, J. L. Os Estabelecidos e os Outsiders: sociologia das relações de poder a partir de uma pequena comunidade. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2000.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE]. 2019. Pesquisa Nacional de Saúde. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/31445-pns-2019-pais-tem-17-3-milhoes-de-pessoas-com-algum-tipo-de-deficiencia>>. Acesso em: 01 out. 2022.

Maldonado Luna, SM. 2012. Manual Prático para o Desenho da Escala Likert. Xihmai. Disponível em: <<https://doi.org/10.37646/xihmai.v2i4.101>>. Acesso em 10 out. 2022.

Morgan, D. L., 1997. Focus Groups as Qualitative Research. *Qualitative Research Methods*. Second Edition Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc. Disponível em: <<https://dx.doi.org/10.4135/9781412984287>>. Acesso em 01 out. 2022.

Office for National Statistics [ONS]. 2022. The employment of disabled people 2021. Disponível em: <<https://www.gov.uk/government/statistics/the-employment-of-disabled-people-2021/the-employment-of-disabled-people-2021>>. Acesso em 01 out. 2022.

Oliveira, M. A. D.; Goulart Júnior, E.; Fernandes, J. M. 2009. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Europeia e Brasil. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 15, 219-232.

Sue, V. M., & Ritter, L. A. 2012. Introduction. In Conducting online surveys (pp. 1-13). SAGE Publications, Inc. Disponível em: <<https://dx.doi.org/10.4135/9781506335186.n1>>. Acesso em 01 out. 2022.

Tanaka, E. D. O., & Manzini, E. J. 2005. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?. Revista Brasileira de Educação Especial, 11(2), 273-294.

Taylor, H.; Florisson, R.; Wilkes, M.; Holland, P. 2022. The changing workplace: Enabling disability-inclusive hybrid working. Disponível em: <<https://www.lancaster.ac.uk/media/lancaster-university/content-assets/documents/lums/work-foundation/TheChangingWorkplace.pdf>>. Acesso em 01 out. 2022.

World Wide Web Consortium [W3C]. 2018. Diretrizes de Acessibilidade para Conteúdo Web (WCAG) 2.1. Disponível em: <<https://www.w3c.br/traducoes/wcag/wcag21-pt-BR/>>. Acesso em: 01 out 2022.

## APÊNDICE A - Questionário

### **Trabalho, inclusão e tecnologia: home office como opção laboral para pessoas com deficiência.**

Estamos convidando profissionais com deficiência que atuam ou já atuaram no mercado de trabalho, independente do vínculo, seja formal ou informal. A finalidade aqui é investigar qual seria a melhor modalidade de trabalho a ser ofertada para pessoas com deficiência, visando seu conforto e bem-estar. Os resultados poderão nos mostrar como tornar atrativo o mercado de trabalho para esse público. Essa pesquisa é conduzida por Sandyara Peres, aluna de Master in Business do curso de pós-graduação em Gestão de Negócios Digitais da Universidade de São Paulo, sob orientação do professor mestre Pablo Capucho. O questionário é respondido de forma anônima por pessoas com deficiência, necessidades específicas ou neurodivergentes. As informações coletadas serão manipuladas apenas pelos proponentes desta pesquisa e os resultados poderão ser divulgados em eventos ou publicações científicas sempre sem a identificação dos participantes. O tempo estimado para concluir esta pesquisa é de 6 minutos.

[Confira a playlist de tradução das questões em Libras:](#)

Você concorda em participar voluntariamente desta pesquisa?

1. Sim
2. Não

Você se identifica com algumas das características a seguir?

Listamos algumas deficiências, neurodiversidades e necessidades específicas que você possa se identificar.

1. Deficiência Visual (cegueira, baixa visão, visão monocular, etc.)
2. Deficiência Físico-Motora (paraplegia, paralisia cerebral, nanismo, etc)
3. Deficiência Intelectual (Síndrome de Down, Síndrome de Rett, etc.)
4. Surdez ou Deficiência Auditiva
5. Transtornos do Neurodesenvolvimento (Autismo, TDAH, Dislexia, AH/SD, etc.)
6. Deficiência Múltipla (surdocegueira)
7. Não me identifico com nenhuma das características.

Quais benefícios são mais importantes para você, além do formato de trabalho?

- Assistência médica
- Assistência odontológica
- Vale flexível
- Programas de bem estar
- Treinamentos e cursos
- Bônus por desempenho
- Planos de carreira
- Seguro de vida
- Auxílio creche
- Auxílio maternidade ou paternidade
- Prefiro não responder

Em qual setor você trabalha atualmente ou, que mais trabalhou durante sua vida?

1. Setor público
2. Setor privado
3. Autônomo/Freelance
4. Prefiro não responder
5. Nunca trabalhei

Como era o seu modelo de trabalho antes, durante e pós-pandemia (hoje)?

Antes da pandemia

1. Remoto    2. Híbrido    3. Presencial    4. Não trabalho

Durante a pandemia

1. Remoto    2. Híbrido    3. Presencial    4. Não trabalho

Pós-pandemia (hoje)

1. Remoto
2. Híbrido
3. Presencial
4. Não trabalho

O quão importante é ou seria o modelo de trabalho remoto para você?

Sem importância 1 – 2 – 3 – 4 – 5 Muito importante

O quão importante é ou seria o modelo de trabalho remoto para você?

Sem importância 1 – 2 – 3 – 4 – 5 Muito importante

O que mais lhe agrada no trabalho remoto?

1. Flexibilidade
2. Economia de tempo no trânsito
3. Poder trabalhar em vários lugares
4. Ambiente mais favorável para concentração
5. Sobrar mais tempo com a família
6. Ambiente mais adaptado ao meu conforto
7. Não estar no escritório
8. Produtividade
9. Nada
10. Prefiro não responder

Considerando sua resposta anterior, estes benefícios estão potencialmente ligados à acessibilidade?

1. Sim
2. Não

Quais são os seus maiores desafios com relação a trabalhar remotamente?\*

1. Uso das ferramentas de trabalho remotas
2. Meu espaço físico de trabalho
3. Não conseguir se desligar do trabalho
4. Comunicação não-assíncrona
5. Conectividade à Internet
6. Distrações em casa
7. Manter uma rotina
8. Nada
9. Prefiro não responder

Considerando sua resposta anterior, estes desafios estão potencialmente ligados à falta de acessibilidade ou à atitudes capacitistas?

1. Sim
2. Não

Você consideraria trocar de emprego caso o emprego em que você trabalha, ou trabalhasse, tivesse de voltar ao modelo presencial obrigatório?

1. Sim
2. Não

Você consideraria aceitar propostas de emprego caso o modelo de trabalho seja presencial?

1. Sim
2. Não