

O teletrabalho como mecanismo de inclusão social da pessoa com deficiência: panaceia ou engodo?

GUILHERME ELIAS DA SILVA*

REGIANE CRISTINA DE SOUZA-FUKUI**

Resumo: Teletrabalho, deficiência e inclusão social são os principais tópicos analisados e discutidos neste texto. Para tanto, nossos objetivos foram: investigar os liames entre deficiência e o processo de exclusão e inclusão; elucidar o teletrabalho como possibilidade (ou não) de inclusão social. Fizemos um percurso investigativo de natureza bibliográfica e documental, composto por autores no campo da Psicologia – com destaque à Psicologia Social –, Sociologia e alguns diálogos com o campo jurídico, principalmente no que se refere às Políticas Públicas vinculadas às temáticas deficiência e trabalho. Quanto aos resultados, os elementos positivos encontrados na inclusão não se sobrepõem às contradições postas e impostas pela relação capital-trabalho, e acentuadas com o advento do teletrabalho.

Palavras-chave: Trabalho; Telemática; Políticas Públicas; Psicologia Social; Exclusão.

Telework as a mechanism for social inclusion of the person with disabilities: panacea or cheat?

Abstract: Telework, disability and social inclusion are the main topics analyzed and discussed in this text. Therefore, our objectives were: to investigate the links between disability and the process of exclusion and inclusion; elucidate telework as a possibility (or not) of social inclusion. We made a bibliographic and documentary investigative path, composed by authors in the field of Psychology – with emphasis on Social Psychology –, Sociology and some dialogues with the legal field, especially with regard to Public Policies linked to the themes of disability and work. As for the results, the positive elements found in the inclusion do not overlap with the contradictions posed and imposed by the capital-work relationship, and accentuated with the advent of teleworking.

Key words: Work; Telematics; Public Policy; Social Psychology; Exclusion.



* GUILHERME ELIAS DA SILVA é Doutor em Psicologia pela UNESP-Assis. Professor do Departamento de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UEM.



** REGIANE CRISTINA DE SOUZA-FUKUI é Doutora em Psicologia pela UEM. Professora do Departamento de Psicologia da UEM.



Introdução

A temática trabalho tem despertado interesse de pesquisadores de diversos campos do conhecimento, como Ciências Sociais, Psicologia, História, Economia, Administração, Engenharias e outros. Tão distinto quanto às áreas que estudam aquela temática, é o seu conceito. Para Marx (1867/2013) o trabalho é uma característica eminentemente humana, sendo marcada pela ação do humano sobre a natureza e a transformação de ambos mediante a ação do primeiro. Deste modo, o pensamento, a intenção e a ação são continuamente acionados, sendo o trabalho um elemento imbricado com a espécie humana.

O modo como o trabalho vem se transformando, em especial a partir das Revoluções Industriais Inglesa (século XVIII) e Americana (séculos XIX e XX), nos parece, a princípio, fugir do conceito anteriormente exposto. Houve alterações significativas no modo de trabalhar, e, portanto, no modo do humano se relacionar com o seu trabalho, com outras pessoas e consigo. O ritmo de trabalho imposto pelas fábricas, minuciosamente controlados

pelos supervisores de produção, distanciou o humano do trabalho artesanal, que passou a não ter mais o controle sobre aquilo que produzia (HELOANI, 2003, 2006; PINTO, 2007).

Com a organização social do trabalho advinda dos sistemas taylorista, fordista e toyotista, a divisão do trabalho foi acentuada. Considerando gestores e operários, aos primeiros estavam resguardadas as funções de planejamento e distribuição de atividades, além, é claro, do controle do tempo de trabalho dos operários na fábrica. Neste sentido, esta modalidade de trabalho apresenta uma concepção qualitativamente diferenciada da proposta marxiana: além do trabalho ser fonte de cisão entre o pensamento e a ação, é mediado pela máquina e com relações trabalhistas pautadas em contratos entre empregador e empregado, configurando inclusive uma nova nomenclatura – trabalho formal ou emprego.

Com o surgimento e desenvolvimento das tecnologias da informação e comunicação (TICs) e da telemática, o emprego que era relacionado a um local – interior de uma fábrica, paulatinamente

se transforma em oferta de serviços. Com isso não estamos afirmando que as fábricas deixaram de existir, e, diferente disso, a economia passou a ser composta por indústrias, e principalmente por prestação de serviços. Esta última reflete ideias advindas do sistema toyotista de produção – em especial com a terceirização que foi preconizada como forma de diminuir os estoques e apresentar facilidades para atender o mercado consumidor (FRISIO, 2017; ROSSIGNOLI, FUZETTO, 2021).

De acordo com Silva (2018), os recursos da telemática, que progrediram em virtude da evolução das tecnologias da informação e da comunicação (TIC's), foram elementos importantes para a globalização da economia e o trabalhador passou a contar com a possibilidade de empregos remotos, em outras cidades e/ou países, sem a necessidade de sair de casa. Entretanto, aquilo que a princípio, nos parece uma revolução no modo de trabalhar, viver e conviver; imediatamente nos coloca frente a um paradoxo – a revolução tecnológica facilitou a vida do trabalhador no contexto laboral ou incentivou a diminuição dos postos de trabalho? Vejamos.

Os anos de 1980-1990 foram marcados por profundas transformações no trabalho formal no Brasil e no Mundo. Especificamente no Brasil, o período foi caracterizado por fusões e privatizações; o *downsizing* se tornou um elemento importante para os empregadores, isto é, “fundamentou” a diminuição dos cargos e/ou postos específicos de trabalho, impondo nova realidade laboral na qual muitos trabalhadores foram abruptamente demitidos e aqueles que permaneceram, foram compelidos a se tornarem multifuncionais (FRANÇA, 2015).

Em meio àquele cenário de desemprego e desesperança, temos uma Legislação Federal (Lei 8.213/91) que dispõe sobre a contratação de pessoas com deficiência – PCD. Considerando o exposto, questionamos: como ocorre a inclusão daqueles que, historicamente foram excluídos? Não nos parece contraditório que, mediante a reestruturação produtiva, a inclusão seja uma possibilidade? Considerando o desenvolvimento das tecnologias, seria este um campo promissor (ou não) ao processo de inclusão laboral às PCD?

No intuito de analisarmos essas questões, empreendemos um percurso investigativo de natureza bibliográfica e documental. Construímos diálogos com autores que versam sobre trabalho, teletrabalho, deficiência, em distintos campos: psicológico, sociológico e, até mesmo, jurídico; além de nos pautarmos, também, em algumas Políticas Públicas relativas à inclusão de PCD no mercado de trabalho brasileiro.

Pessoa com deficiência: um conceito em transformação.

Os pressupostos tayloristas, fordistas e toyotistas forjaram uma concepção de trabalhador na qual o desempenho humano foi instituído e passou a ser quantificado e validado na cultura da meritocracia, e, para tanto, os trabalhadores selecionados são aqueles que possuem características físicas ou intelectuais supostamente compatíveis com o que é desejado pela instituição contratante. A primazia daquele contexto é a adequação do trabalhador ao trabalho/emprego.

Para que aconteça a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, o oposto disso é condição indispensável, ou seja, o trabalho/emprego deve ser adequado às necessidades daqueles trabalhadores. Antes de avançarmos

nesta reflexão, indagamos: quem são as pessoas com deficiência?

As possíveis respostas, a princípio, podem ser objetivas: aquele que é cego; aquele ou aquela que não consegue ouvir, entre outras. Entretanto, o conceito de deficiência foi constituído por diferentes termos (pessoa portadora de deficiência, pessoa com necessidade especial, pessoa portadora de necessidade especial, e outros), mas similares no que se refere ao processo de exclusão. O estigma da condição de inválidos e/ ou incapazes, inclusive para trabalhar, ratifica a exclusão. Assim, *ante a afirmação de que a deficiência é uma condição histórica, resta a assertiva de que, em todos os tempos, de uma forma ou de outra, algumas deficiências foram identificadas e esses homens foram discriminados em seu grupo social [...] (LANCILOTTI, 2003, p. 50).*

Conforme Santos (2016) e Strelhow (2018) desde a antiguidade até os tempos atuais o tema deficiência está em pauta. Na Grécia Antiga os ideais de beleza e perfeição física eram os referenciais à sociedade daquele tempo (na atualidade não nos parece diferente). As crianças que nasciam com deficiência eram rejeitadas, abandonadas em praças públicas ou outros lugares.

Com o advento do Cristianismo, no qual há suposta concepção de que existe um Deus bom e que ama a todos, mas que também é punitivo; foram inauguradas outras concepções: uma delas é de que são pessoas com dons especiais, comparados a entidades angelicais; e a outra, ao contrário da primeira, é de que a deficiência se apresenta como um castigo de Deus (STRELHOW, 2018).

Assim, a concepção de pessoas com deficiência não está relacionada a algo que deveria ser exterminado – como na

Grécia Antiga, e, ao invés disso, que pode despertar cuidados, tanto dos familiares, quanto de instituições assistenciais. Entretanto, a noção de sujeito absolutamente dependente de outros, é o ideário predominante daquele contexto.

Após um salto cronológico na história, em meados do século passado, a Organização das Nações Unidas – ONU teve um papel importante com a promulgação da Declaração Universal de Direitos Humanos, em 1948, pois estabeleceu a proteção universal dos direitos humanos. Neste âmbito, foi criada a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, em 1975, preconizando o direito à saúde, tratamentos especializados sempre que se fizerem necessários, e todos os outros direitos que naquele contexto eram concedidos apenas às pessoas sem deficiência (SANTOS, 2016; FRANÇA, 2020).

Especificamente no Brasil, a Constituição Federal de 1988 significou (e ainda significa) um marco histórico, social, político e, sobretudo democrático - considerando o regime militar instaurado entre 1964 e 1985. O Art. 203º dispõe sobre a Assistência Social, e especifica em seus incisos:

IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

V - a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei (BRASIL, 1988).

Conforme Nepomuceno, Assis e Carvalho-Freitas (2020), nos anos de 1980 os termos - pessoa portadora de

deficiência, pessoa com necessidade especial e pessoa portadora de necessidade especial, eram utilizados. Destaca-se que a deficiência fica em evidência, e não o ser humano. Assim, a pessoa “porta a” deficiência, ou seja, traz algo consigo que se sobrepõe a quem ela é.

A partir da Declaração de Salamanca (1994) cuja ideia central é educação inclusiva para todos, se propagou a nomenclatura “pessoa com deficiência”, utilizada até os dias atuais; com a tese de que, uma pessoa que tem uma deficiência não a porta, ela é antes de tudo um ser humano – que possui uma deficiência.

A Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, nos esclarece que a deficiência é um conceito em transformação:

[...] a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas (BRASIL, 2009)

Assim, fizemos um breve resgate dos diferentes termos e seus significados que foram e são utilizados para designarem uma pessoa com deficiência - embora com conceitos distintos, a concepção é de em grande parte da história, as PCD foram percebidas como uma categoria à parte.

A pessoa com deficiência e o processo de in(ex)clusão

Nas ações afirmativas, ou seja, políticas públicas voltadas a um grupo de pessoas que historicamente foi (e ainda é) vulnerável, há uma espécie de reparação às pessoas que viveram e vivem sobre a pele o processo de exclusão (SANTOS, 2016). Assim, partimos da concepção de

inclusão como um processo, que só pode ser analisado ao considerarmos a exclusão e suas múltiplas facetas.

A dialética inclusão/exclusão gesta subjetividades específicas que vão desde o sentir-se incluído até o sentir-se discriminado ou revoltado. Essas subjetividades não podem ser explicadas unicamente pela determinação econômica, elas determinam e são determinadas por formas diferenciadas de legitimação social e individual, e manifestam-se no cotidiano como identidade, sociabilidade, afetividade, consciência e inconsciência (SAWAIA, 2008, p. 09).

Deste modo, a noção de subjetividade, isto é, o modo como socialmente vamos nos construindo enquanto seres sociais e igualmente individuais, é considerada a partir da análise conjuntural da desigualdade. As subjetividades são e estão forjadas no campo da desigualdade social. Para aqueles que são os excluídos, noções de autoimagem depreciativa, possivelmente fazem parte das representações experienciadas. Para aqueles que não estão naquele grupo, vislumbramos outras possibilidades, por exemplo: 1- engajamento em busca de possível ressignificação de vida para aqueles e aquelas que têm suas trajetórias marcadas pela condição de se sentirem à margem; 2- a construção de subjetividades que normalizem o processo de exclusão, desconhecendo e/ou desconsiderando que “a exclusão passa a ser entendida como um descompromisso político com o sofrimento do outro” (SAWAIA, 2008, p. 08).

Para Jodelet (2008) na construção do tecido social e das tramas da vivência cotidiana, se faz basilar “[...] compreender de que maneira as pessoas ou os grupos que são objetos de uma

distinção, são construídos como uma categoria à parte”. (p. 54).

Conforme Santos (2010) o tema exclusão social é fluído e difuso. No campo das ciências sociais há definições diversas, mas que se assemelham por compactuar com a premissa de que no capitalismo existe uma tendência crescente à exclusão social.

Na lógica do atual modelo econômico global observa-se uma tendência de crescente exclusão social, provocada pelo aumento do poder corporativo do capital privado que atua livremente em escala global, aliado ao esfacelamento do Welfare State [*bem-estar social*] no mundo desenvolvido e a ascensão do neoliberalismo nos Estados em desenvolvimento. Esses fatores em conjunto, ampliam a noção que a exclusão social atinge nesse início de século XXI, onde o fenômeno da globalização, tão comemorado por essa geração, manipulado por essas forças hegemônicas, torna-se mais uma face do modelo excludente. (SANTOS, 2010, p. 65, colchetes nossos).

As evidências de um Estado mínimo estão postas: não cumprimento do Estado quanto a sua função de propiciar e preservar o bem-estar social; fortalecimento da iniciativa privada, e, além disso, o descompromisso com o sofrimento daqueles que têm suas histórias marcadas pela exclusão, oferecendo a falsa ideia de que a inclusão se dá exclusivamente pela via do trabalho.

A Lei 8.213/91 – que dispõe sobre o plano de benefícios da Previdência Social e dá outras providências – conhecida também como a “Lei de Cotas”, foi um ponto importante para o ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. As empresas com número igual ou superior a 100

funcionários, passaram a contratar um percentual variável entre 2% e 5% de pessoas com deficiência, considerando o quantitativo total dos trabalhadores contratados. (BRASIL, 1991).

Nos parece, a princípio, um avanço no campo das políticas públicas. As subjetividades construídas como deficiente ou incapaz, podem ser ressignificadas em trabalhador e trabalhadora. Entretanto, mediante outra possibilidade de análise, há contradições. Naquele período - década de 1990, conforme sinalizamos no trecho introdutório deste texto, mudanças diversas ocorreram no campo da economia, política, trabalho e tecnologia, fomentando uma década marcada pelo desemprego estrutural.

Em um período com menos empregos, época de reestruturação produtiva, há uma legislação que torna a contratação de PCD compulsória, mas que além disso, dispõe sobre os benefícios da Previdência – inclusive criando regulamentações para a concessão e manutenção do Benefício de Prestação Continuada - BPC, que é o auxílio financeiro concedido pelo Governo Federal às PCD que não estão inseridas no mercado de trabalho (BRASIL, 1991).

São avanços e retrocessos. Se a inclusão pode ser considerada um avanço, o modo como ela acontece nos parece um retrocesso. Há uma legislação que impõe a obrigatoriedade de contratação, mas igualmente delega ao trabalhador PCD a responsabilidade pela sua inserção no mercado de trabalho; além disso, nos parece que, aliviar os cofres da Previdência é a finalidade central.

Não sejamos ingênuos. O surgimento de legislações específicas que determinam a inclusão das PCD foram e são a materialização de uma luta

continuada de um público efetivamente organizado. Todavia, só foram efetivadas porque, de algum modo, representavam (e ainda representam) possibilidades de apropriação do capital sobre uma população historicamente fragilizada (SOUZA-FUKUI, 2021, p. 208).

De acordo com os dados levantados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2010) há 45,6 milhões de pessoas com deficiência no Brasil, o que corresponde a 24% da população total. A maioria dos PCD (61,1%) não foram sequer alfabetizados ou possuem ensino fundamental incompleto. Essas informações disparam outras reflexões: sem a possibilidade de inclusão - acesso e permanência nas escolas; não teremos inclusão no mercado de trabalho.

Para Barros, Silva e Costa (2015) os motivos da não inclusão no contexto escolar são a falta de acessibilidade - considerando as adequações necessárias na arquitetura, nos materiais pedagógicos e na capacitação dos professores. As autoras enfatizam a prioridade de investimento para aquisição de tecnologias assistivas – condição para que uma PCD consiga desenvolver suas atividades cotidianas ou ainda se sentir mais integrada no ambiente em que vive, estuda e trabalha.

No contexto da acessibilidade a Lei Federal nº 13.146/2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). No Art. 3º considera:

I - Acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes,

informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida (BRASIL, 2015).

As Políticas Públicas no campo da acessibilidade, inclusão e trabalho estão postas. Entretanto, o sistema capitalista de produção se transforma e há novas roupagens para um velho dilema – o processo inclusão/exclusão. Se na fábrica do Séc. XIX, eram excluídos aqueles que não apresentavam as características físicas exigidas para o desenvolvimento das atividades braçais; agora, no Séc. XXI, possivelmente serão excluídos todos aqueles que não tiveram a oportunidade de frequentar os bancos escolares - evidenciando uma dupla exclusão ou uma exclusão contínua (da escola e do trabalho, mas também das relações sociais); aqueles que não conhecem dos processos específicos para manusear equipamentos no campo da tecnologia (considerando o teletrabalho), e muitas outras PCD que serão relegadas a um segundo plano, quando os empregadores não tiverem interesse e disposição em investir para oferecer acessibilidade.

Conceituando o teletrabalho

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho pode ser conceituado como forma de trabalho realizada em lugar distante da sede da empresa ou do centro de produção e que implica uma nova tecnologia (telemática) que permite a separação e promove a comunicação.

Ancorado nesse conceito, extrai-se que o teletrabalho¹ é aquele realizado em local

¹ No Brasil, o Teletrabalho foi citado na Lei nº. 12.551/2011, que alterou o artigo 6º. da CLT,

acrescentando o parágrafo único apenas com o intento de equiparar o trabalho feito no

diverso do espaço físico da empresa, mediante o uso de tecnologias da informação que interligam o teletrabalhador por meio do computador ou outro equipamento de comunicação ao sistema central da empresa. Já os meios telemáticos podem ser definidos como um conjunto de tecnologias da informação e da comunicação (TICs) que transmitem dados que possibilitam o acesso ao teletrabalhador em qualquer lugar que ele estiver laborando (SILVA, 2018).

Nas palavras de Carla Carrara Jardim (2003, p. 38),

[...] o prefixo ‘tele’ está sendo entendido como telecomunicações, mas quer dizer ‘distância’; por esse motivo, a primeira acepção do teletrabalho é o trabalho a distância, para depois ser acoplada a expressão ‘uso da conexão informática na execução do trabalho, substituindo o contato físico com os colegas pelo contato virtual’. (...) Quando se pensa na desconcentração da atividade assalariada deve-se ter em mente que o teletrabalho atendeu a esse paradigma [da deslocalização produtiva].

Segundo Trope (1999), três elementos caracterizam o teletrabalho: 1- trata-se de uma atividade realizada à distância, fora do perímetro onde os resultados são esperados e distante de possíveis colegas de trabalho e clientes; 2- aqueles que (co)ordenam não podem controlar fisicamente a execução das tarefas, tratando-se, portanto, de um trabalho não presencial em que o controle desloca-se para os resultados; 3- as tarefas são desempenhadas por meio do uso de computadores e outros equipamentos de informática e telecomunicação. Esses

estabelecimento do empregador ao realizado à distância. Para uma regulamentação mais abrangente da matéria foi aprovada a Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, que trouxe, ao

três elementos carregam pontos chaves: distanciamento entre os pares; o processo de trabalho fica “invisível” e o reconhecimento deste deve ficar reduzido à uma análise dos resultados da produção; os equipamentos e máquinas medeiam a relação entre os homens.

Ademais, vale destacar que o teletrabalho pode assumir as seguintes feições, conforme o critério locativo: a) teletrabalho em domicílio (*home office*): quando realizado no próprio domicílio do trabalhador, podendo ser assim considerado, nesta modalidade, outro local, como um ambiente familiar que não constitua o seu domicílio efetivo; b) teletrabalho em telecentros: quando os trabalhadores compartilham estruturas físicas tecnicamente preparadas para a realização do teletrabalho, fora da sede da empresa, podendo ser utilizados, inclusive, por trabalhadores de empresas diversas; c) teletrabalho móvel: também denominado nômade ou itinerante, caracteriza-se pela indeterminação do posto de trabalho, podendo ser realizado em qualquer lugar, mediante a disponibilidade de equipamento de mídia eletrônica, como os telefones celulares, que permitem a transmissão de dados e de imagens em alta velocidade. Pode-se afirmar ser esta “[...] a máxima expressão do teletrabalho, aquela em que um sujeito trabalha onde quer ou precise” (Biesdorf e Santiago, 2011, p. 25).

A conceituação e breve caracterização expressas acima são representativas para compreendermos um pouco sobre as condições de trabalho e a organização do processo de (tele)trabalho que auxiliarão em nossas reflexões e análises críticas

concretizar a reforma trabalhista, alterações na CLT, com a inserção dos Artigos 75-A a 75-E que tratam do teletrabalho e seus desdobramentos.

sobre o processo de inclusão (social) no trabalho de pessoas com deficiência.

Teletrabalho: flexibilização e precarização do trabalho

Mello (1999) define o teletrabalho como um processo que tem como característica fundamental levar o trabalho até os funcionários, em vez de o funcionário ir ao trabalho. Por conseguinte, é um trabalho flexível, já que o teletrabalhador tem local e horário flexíveis para desenvolver as suas atividades.

A Revolução Tecnológica transformou imensamente a natureza do trabalho e, acima de tudo, contribuiu para a flexibilização das relações dentro desse contexto, a tal ponto que o trabalho se tornou ativo fora das organizações, o que viabilizou que a prática laboral pudesse acontecer em qualquer lugar e em qualquer horário (ALMEIDA, 2016). Assim, a evolução tecnológica possibilitou a reestruturação organizacional, permitindo o surgimento do que Trope (1999, p. 05) chama de organizações virtuais:

Organização virtual pode ser entendida como aquela que aprofunda fortemente suas parcerias e terceirizações ou como aquela em que uma larga parcela de seus funcionários trabalha num determinado local, através de um computador pessoal equipado com um *modem* e um *software* de comunicação.

Em síntese, Trope (1999) afirma que algumas empresas já se tornaram organizações virtuais, ou seja, instituições em que grande parte dos trabalhadores exerce suas funções fora do ambiente laboral, se comunicando com a empresa mediante o uso de meios tecnológicos. Portanto, o trabalho dentro da organização passa a não ser uma característica que identifique o contrato de trabalho.

Esse modo de trabalho realizado e mediado pelas TIC's e fora do local tradicional de trabalho:

[...] encontra-se em um cenário mais amplo da reestruturação produtiva, da descentralização e da produção enxuta e flexível, onde as organizações resumem suas atividades ao mínimo necessário, delegando (terceirizando, quarteirizando...) tudo aquilo que não fizer parte do cerne do “negócio” a outras organizações e a prestadores de serviços, em busca de formas mais rentáveis de produção. Assim, em uma perspectiva mais otimista [que também pode ser adjetivada como visão inocente ou, opostamente, perversa], o teletrabalho se configura como uma alternativa por permitir uma forma de produção flexível, que não demanda espaço físico, com potencial de redução do absenteísmo, resultando em “uma força de trabalho mais eficiente e confiável”, além de proporcionar melhor qualidade de vida para trabalhadoras e trabalhadores (RODRIGUES; FREITAS, 2017, p. 105, colchetes nossos).

Salienta-se que a precarização do trabalho sempre esteve presente na relação trabalho-capital. Conforme Rodrigues e Freitas (2017), a novidade no contexto de organização de trabalho flexível (seara a qual é berço valorativo e operacional ao teletrabalho) é a intensificação da precarização do trabalho, catalisando o atendimento das necessidades do capitalismo de mais lucro com maior produtividade. Assim, Padilha (2009) aponta as principais características do trabalho precário, com advento do trabalho flexível, a saber: a) flexibilização dos direitos trabalhistas; b) processo de legalização de trabalhos temporários, parciais e informalizados; c) a terceirização e ainda a quarteirização, compreendida pelo autor

como a terceirização em cascata; d) a intensificação do trabalho; e) a acumulação de funções pelos trabalhadores, a partir da ideia de polivalência; f) o aumento da instabilidade no emprego juntamente com a redução de salários; g) a redução da organização sindical que fragiliza as resistências neste contexto de maior exploração da força de trabalho. Estes alertas feitos por Padilha serão tomados como pano de fundo para tecermos algumas análises críticas sobre o processo de inclusão oportunizado pelo teletrabalho às PCD. Contudo, antes de adentrarmos na especificidade da PCD atuando em tal forma de organização do trabalho, vejamos o que estudiosos/pesquisadores (como: HILLMAN et al., 1993; HORNER; DAY, 1995; HUWS, 1995; LEMESLE et al., 1994; LENCASTRE, 1995) têm revelado enquanto possíveis vantagens e desvantagens do teletrabalho para os(as) trabalhadores(as). Silva (2018) sintetizou-as em: Potenciais vantagens para o(a) teletrabalhador(a):

Possibilidade de reduzir ou mesmo eliminar o tempo gasto no deslocamento casa-trabalho; Economia no gasto de combustíveis; Flexibilização do horário de trabalho, permitindo conciliar vida profissional e familiar; Flexibilização do local de trabalho; Autonomia relativa, com a diminuição dos constrangimentos hierárquicos; Clima de trabalho mais confortável (p. 49).

Potenciais desvantagens mais alertadas por pesquisadores:

Isolamento social (quando o trabalho é feito em casa sem controle da jornada de trabalho e com redes de comunicação (in)formais precárias para o exercício das relações de trabalho); redução dos contatos com os colegas de trabalho e a hierarquia;

desenvolvimento da precariedade de emprego (condições de trabalho insalubres ou com limitadas configurações ergonômicas); déficit de proteção jurídica; possibilidade de condições de emprego menos favoráveis, em termos de regalias econômico-sociais; degradação da vida familiar, devido à intrusão do trabalho no lar; apagamento da diferenciação entre trabalho e lazer; maior dificuldade de defesa dos seus interesses laborais e profissionais (o contrato de trabalho tende a ser individual, dificultando ou impedindo as reivindicações coletivas); presenteísmo (mesmo que em precárias condições físicas, cognitivas ou emocionais para a realização do trabalho); controle invisível e onipresente pelo “computador central”; menores oportunidades de promoção (p. 50).

Portanto, para fecharmos a discussão deste tópico, vale destacar que, em suma, as potenciais vantagens aos teletrabalhadores estariam relacionadas (em tese) a um ganho de qualidade de vida àqueles sujeitos já incluídos no sistema produtivo que passam a ter maior controle da dinâmica espaço e tempo de produção e, assim sendo, vivendo mais ativamente a dinâmica sócio familiar. Em contrapartida, as potenciais desvantagens estariam relacionadas ao isolamento social fruto da lesão (quali-quantitativa) da interação afetiva e política entre os pares, superiores e subordinados, o que culmina, muitas vezes, em desproteção, falta de reconhecimento no e do trabalho, competitividade e sobrecarga. Retomemos o cerne de nossa discussão: analisando as principais potenciais vantagens e desvantagens do teletrabalho, em se tratando da inclusão das PCD ao mercado de trabalho será que as desvantagens não ganham pujança em virtude do que se entende por

inclusão (pertencimento, confiança, afeto, segurança etc.)?

O teletrabalho como fator de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: panaceia ou engodo?

O sistema legal de proteção às pessoas com deficiência começa pela proposição da essencialidade do trabalho na vida do ser humano, não só por se tratar do modo como a pessoa obtém boa parte do necessário à sua subsistência e assegura o direito à dignidade da pessoa humana, mas por ser instrumento de realização pessoal do indivíduo, tornando-o respeitável perante a sociedade e, sobretudo, o incluindo como cidadão, possuidor de direitos e obrigações. Destaca-se, portanto, o princípio constitucional da igualdade como resposta à necessidade de conferir-se efetividade ao direito fundamental ao trabalho da pessoa com deficiência.

A partir do exposto, observa-se que, como resposta à necessidade de conferir efetividade ao direito ao trabalho das pessoas com deficiência, para Silva e Gilio (2020), o teletrabalho apresenta-se como instrumento garantidor da possibilidade de inserção desse grupo de trabalhadores na vida ativa e no mercado de trabalho. Além do mais expõem que:

Diante das características intrínsecas ao teletrabalho e da base jurídico-institucional avaliada, onde o teletrabalhador está em condições de igualdade de direitos e obrigações em relação àquele que labora nas dependências do empregador, tem-se que essa modalidade de prestação de serviços pode acarretar uma maior inserção no mercado de trabalho de pessoas com deficiência, principalmente no que se refere à mobilidade, propiciando a concorrência em maior grau de igualdade com os demais trabalhadores no universo

corporativo (SILVA & GILIO, 2020, p. 199-200).

Vislumbra-se, infelizmente, que nas relações tradicionais de trabalho é grande a discriminação com os deficientes, pois muitas vezes o ambiente de trabalho não possui acessibilidade, os equipamentos não são adequados e o deslocamento até o local de trabalho não é adaptado. Na modalidade de teletrabalho, um novo mundo de oportunidades se abre para os deficientes que estão impedidos de se deslocarem ou que encontram alguma barreira arquitetônica dificultando o acesso aos lugares ou de se locomoverem com o uso dos meios de transportes. “Sob esse ponto de vista, a modalidade de teletrabalho opera como um instrumento que contribui para a diminuição da desigualdade, oportunizando criação de empregos para aqueles que se sentem marginalizados ou desfavorecidos” (SILVA & GILIO, 2020, p. 200-201).

O tom discursivo “panaceico” segue, quando os autores supracitados sugerem que:

[...] o teletrabalho rompe as barreiras geográficas inserindo o trabalhador com deficiência no mercado de trabalho, acabando com os problemas relacionados à locomoção e adaptação do ambiente de trabalho. Quando o trabalhador deficiente estiver executando seus afazeres, desconhecendo a limitação de espaço e locomoção, sua deficiência não será mais encarada como um obstáculo a ser vencido.

Boscatte e Mello (s.d.) sugerem que o teletrabalho aparece para os trabalhadores com deficiência como uma chance de se inserir ou retornar ao mercado de trabalho, por meio do uso das tecnologias de informação e comunicação, e, porventura, com o auxílio de tecnologias assistivas. Neste sentido, a deficiência deixa de ser um

obstáculo a partir do momento em que o trabalhador estará trabalhando com seu conhecimento, que desconhece a limitação de espaço e locomoção. Assim, conforme Darcanchy (2006), o teletrabalho atende às novas exigências do mundo globalizado, pela sua natureza flexível e peculiar, que é capaz de gerar empregos altamente especializados e os de menor especialização, atraindo um grande contingente de trabalhadores, especialmente os com deficiências.

Além disso, as empresas cumprem a sua responsabilidade social ao facilitar a empregabilidade da pessoa com deficiência, principalmente dos cadeirantes, por meio do teletrabalho, pois nessa modalidade permite-se a execução de tarefas de maneira produtiva no ambiente residencial adaptado às suas necessidades.

Silva e Gilio (2020, p. 201) afirmam, ainda, peremptoriamente, que:

[...] o ciberespaço não cria óbice para o deficiente, permitindo que ele perceba que não está limitado à deficiência além de ser um aliado garantindo a inserção ou manutenção do trabalhador deficiente no mercado de trabalho, incluindo-o socialmente passando a ser visto como útil para a sociedade e não como mero assistencialismo.

Com a recente regulamentação legislativa do teletrabalho, crescem as possibilidades de uma maior inserção das pessoas com deficiência no mercado, uma vez que o texto legal confere segurança jurídica às partes envolvidas e esclarece pontos que eram controvertidos, viabilizando assim mais contratações e a concretização das políticas públicas que visam à inclusão das pessoas com deficiência.

Entretanto, vale lembrar que: o trabalho, por si, não é um conceito econômico, mas um elemento da existência humana.

As pessoas trabalham para, muito além de prover sua subsistência, suprir suas demandas, não apenas materiais, mas também existenciais e de vida. O trabalho não é, portanto, apenas um elemento de produção. É bem mais do que isso! É algo que valoriza o ser humano, permite a produção de sentido e identidade, além, é claro, do sustento. É por isso que deve ser visto, antes de tudo, como um elemento ligado de forma umbilical à dignidade da pessoa humana. Valorizar o trabalho significa valorizar a pessoa enquanto cidadão ativo na sociedade (MARQUES, 2007).

O teletrabalho pode constituir uma oportunidade de trabalho, o que não significa que seja a solução mágica para os problemas de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Devemos nos perguntar: oportunidade para quem? Para aqueles que já passaram, primeiramente, pela inclusão digital? Para aqueles que têm elevados índices de escolaridade (especialmente, ensino superior completo) que é, muitas vezes, a exigência de qualificação para a maior parte das ocupações que permitem a realização da produção ou da prestação do serviço em forma de teletrabalho?

De um lado, há quem defenda que pessoas com deficiência tendem a se tornar mais produtivas quando possibilitadas de trabalhar remotamente (DARCANCHY, 2006; SILVA & GILIO, 2020; BOSCATTE & MELLO, s.d.). Acreditam que, quando em se tratando, por exemplo, daquelas que necessitam de ambiente calmo e seguro e/ou auxílio para locomoção ou manuseio, é possibilitada maior independência e participação ativa.

Por outro lado, autores como Laraia (2009) reforçam que no teletrabalho não há a interação (concreta e que proporciona vigor afetivo) do trabalhador com os demais funcionários

da empresa. Ainda, Rodrigues (2011) aduz que o teletrabalho pode ocasionar o isolamento social do trabalhador, decorrente da perda do contato direto com os colegas de trabalho e superiores. Ademais, para ambas, a ausência física do empregado nas organizações acaba suscitando uma possível estagnação na função, sem possibilidade de promoção e avanço na carreira. Sob esse viés, de fato o teletrabalho retira do trabalhador com deficiência o direito de convivência e interação diárias com os demais colegas de trabalho. Laraia (2009) ressalta, inclusive, que pode essa modalidade de prestação laboral ser utilizada por muitas empresas com o intuito de cumprir o percentual de vagas destinadas à pessoa com deficiência, o que pode caracterizar ou não, dependendo da análise do caso concreto, prática discriminatória por parte do empregador.

Diz-se que o teletrabalho não pode ser objeto de infoexclusão. O caminho para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho pode ser também via o uso das tecnologias da informação e comunicação com o objetivo de evitar o deslocamento casa-trabalho e vice-versa. Porém, isso pode causar um efeito indesejado: a exclusão social, justamente por limitar a integração da pessoa na comunidade de trabalho e social.

Não se deve pretender com o teletrabalho a clausura das pessoas com deficiência, mas sim meios para que estes possam ter mais dignidade, mais uma vez reflexo não só do princípio da igualdade e da dignidade humana, mas do valor social do trabalho.

É notório o empenho legislativo para proteger a pessoa com deficiência e buscar meios para a sua inserção no mercado de trabalho e inclusão social. Não obstante, conforme Fincato e Bublitz (2010), mesmo havendo uma “fartura” de dispositivos legais que

visam garantir os direitos das PCD, na prática, estes não são suficientes para alcançar o objetivo almejado. É imperioso pensar no real objetivo da lei em se estabelecer cotas para PCD, no sentido, de apenas inserir “um número” de deficientes no mercado de trabalho ou de alcançar a igualdade entre sujeitos desiguais. As autoras propõem, ainda, que há que se adequar esta nova forma de trabalho para propiciar, além de uma remuneração digna ou exercício técnico produtivo em um campo institucional, um veículo de inclusão social.

Conforme Böck, Gomes e Beche (2020), as pessoas com deficiência tendem a estar em desvantagem em uma série de aspectos, o que, por sua vez, tende a potencializar as vulnerabilidades. Isto porque estão envolvidas diferentes questões institucionais e sociais que podem ocasionar problemas de acessibilidade não apenas de ordem arquitetônica, mas também comunicacional, instrumental, programática, atitudinal e metodológica.

Ao considerar que o teletrabalho é mais inclusivo, há uma tendência a se desconsiderar as diferentes deficiências e singularidades envolvidas. Muitas vezes, foca-se primordialmente em aspectos de locomoção que, apesar de relevantes, não dizem respeito à realidade de todas as pessoas com deficiência. Por exemplo, programas de teletrabalho que utilizam predominantemente a transmissão de informações de maneira visual impõem barreiras para a acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência visual. Programas de treinamento e desenvolvimento de colaboradores online sem a adoção de estratégias inclusivas impõem barreiras para a acessibilidade metodológica, instrumental e comunicacional de, por exemplo, pessoas com deficiência

auditiva (ZARIFE; PALHAVÃ; ANDRADE, 2022, p. 170).

Portanto, uma ação inclusiva não pode ser desempenhada apenas por força de um “texto de lei”, mas requer engajamentos mais profundos, de ordem ética, política e social.

Breves considerações finais

A Lei 8.213/91 que estabeleceu cotas e os demais textos normativos colaboraram muito com a inclusão sócio laboral da pessoa com deficiência. Entretanto, ainda existe um longo caminho para que seja alcançado um nível de inclusão relevante, vencendo o preconceito quanto à diversidade.

O teletrabalho é uma realidade dentro do vasto mundo do trabalho na contemporaneidade e é inegável que esta forma de organização do trabalho venha a se desenvolver, especialmente pela catalisação proporcionada pela pandemia de COVID-19. Todavia, hoje, a realidade não acena nem para uma panaceia às dificuldades enfrentadas pelas PCD para a inclusão no mundo do trabalho (preconceito, falta de conhecimento sobre as deficiências por parte de empregadores e pela população em geral, escolaridade em média mais baixa por parte das PCD em relação às pessoas sem deficiência, etc.), bem como não podemos tomar todas as ações no campo como engodo, logo que ações exitosas de inclusão social de PCD, por vezes, são oportunizadas frutos do rompimento de barreiras estruturais, geográficas, culturais e auxiliadas, oportunamente, por tecnologias assistivas que empoderam as PCD para o exercício do teletrabalho.

Contudo, salientamos que a discussão em pauta ainda requer maior atenção por parte da literatura científica, tendo em vista a complexidade da temática, com o objetivo de se buscar uma melhor

compreensão de pontos controversos relativos ao teletrabalho como mecanismo de inclusão social da pessoa com deficiência, sob o enfoque das políticas públicas voltadas a esse fim. Lembrando que, além de ações como a melhor organização social e legal das relações de trabalho no âmbito do teletrabalho, precisamos é de uma sociedade mais inclusiva, cidades acessíveis e funcionais que “invisibilizam” a deficiência de outra forma, necessitamos de empresas ou outras organizações de trabalho que, mais do que desenvolvam a inclusão no âmbito estrutural, transcendam as barreiras estigmáticas no âmbito sociocultural.

Referências

- ALMEIDA, V. H. Os impactos das novas tecnologias de informação e comunicação no direito e no processo de trabalho. *Revista Pensar*, v. 21, nº 2, p. 779-808, 2016.
- BARROS, A. B.; SILVA, S. M. M. da; COSTA, M. P. R. Dificuldades no processo de inclusão escolar: percepções de professores e de alunos com deficiência visual em escolas públicas. *Boletim - Academia Paulista de Psicologia*. vol.35, n.88, p. 145-163, 2015.
- BIESDORF, S. I.; SANTIAGO, S. *Reflexões contemporâneas de direito do trabalho*. Curitiba: Rosea Nigra, 2011.
- BÖCK, G. L. K.; GOMES, D. M.; BECHE, R. C. E. A experiência da deficiência em tempos de pandemia: Acessibilidade e ética do cuidado. *Revista Criar Educação*, Criciúma, v.9, n.2, p. 122-142, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.18616/ce.v9i2.6049>.
- BOSCATTE, V. R. A.; MELLO, A. A. A. *A tecnologia assistiva e o teletrabalho como agentes facilitadores da inclusão da pessoa com deficiência no Brasil*. S. d. Disponível em: https://www.crasp.gov.br/centro/conteudo/old/uploads/29_10_2012_A_Tecnol_Assis_como_Facilitador_da_Inclusao_de_Deficientes.pdf. Acesso em: 09/05/2022.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Lei n. 8.213/91, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, DF. Disponível em:

<https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=1&data=25/07/1991>. Acesso em 23.05.2022.

BRASIL. Lei 13.146, de 06 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).** Diário Oficial da União, Brasília, DF. Disponível em <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=2&data=07/07/2015>. Acesso em 23.05.2022

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 8 de maio 2022.

CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: decreto legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008; decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm Acesso em 10.05.2022.

DARCANCHY, M. V. **Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais.** São Paulo: LTr, 2006.

DECLARAÇÃO DE SALAMANCA **Sobre Princípios, Políticas e Práticas na Área das Necessidades Educativas Especiais;** 1994. Disponível em <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/salamanca.pdf>. Acesso em 10.05.2022.

FINCATO, D. P.; BUBLITZ, M. D. **Proteção Legal do Acesso ao Trabalho das Pessoas Portadoras de Deficiência: Um Direito Fundamental. Direitos fundamentais & justiça,** v. 12, p. 158-183, 2010.

FRANÇA, A. C. L. **Práticas de recursos humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos.** São Paulo: Atlas, 2015.

FRANÇA, J. V. R. **Trabalho, saúde e subjetividade: uma análise sobre pessoas com deficiência intelectual.** 2020. 93f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2020.

FRISIO, V. **Disabilità, rappresentazioni sociali e inserimento lavorativo:** percorsi identitari, nuove progettualità. Milano: Guerini Scientifica, 2017.

HELOANI, J. R. **Gestão e organização no capitalismo globalizado:** história da manipulação psicológica no mundo do trabalho. São Paulo: Atlas, 2003.

HELOANI, J. R. **Organização do trabalho e administração:** uma visão multidisciplinar. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2006

HILLMAN, J. **Telelifestyles and the Flexicity: the impact of the electronic home,** Dublin: **European Foundation for the improvment of living and working conditions,** 1993.

HORNER, D, DAY, P. **Labour and the information society: trade union policies for teleworking.** **Journal of Information Science,** 21 (5) 1995, p. 333-341.

HUWS, U. "Le Télétravail (Rapport à la Task Force Emploi, DG V, de la Commission Européenne)", **Europe Sociale, Supplément,** 3/95, pp. 1-69, Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés Européennes, 1995.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Demográfico 2010: Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência.** Rio de Janeiro: 2010. Disponível em https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf. Acesso em 31.05.2022.

JARDIM, C. C. S. **O teletrabalho e suas atuais modalidades.** São Paulo: LTR, 2003.

JODELET, D. Os processos psicossociais da exclusão. In: SAWAIA, B (org.). **As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social.** 8ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008, p. 53-65.

LANCILOTTI, S. S. P. **Deficiência e Trabalho: redimensionando o singular no contexto universal.** Campinas, SP: Autores Associados, 2003.

LARAIA, M. I. F.. **The person with deficiency and the labor right.** 2009. 189 f. **Dissertação**

- (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/8878>. Acesso em: 12/05/2022.
- LEMESLE, R. M., MAROT, J. C. **Le Télétravail**. Paris: PUF, Collection Que sais - Je?, 1994.
- LENCASTRE, J. G. O teletrabalho. **Dirigir - Revista para Chefias**, Nº 36, Março/Abril de 1995, Instituto de Emprego e Formação Profissional, p. 27-32.
- MARX, K. **O capital: crítica da economia política - Livro I: O processo de produção do capital**. São Paulo: Boitempo, 2013 (Trabalho original publicado em 1867).
- MARQUES, R. S. O valor social do trabalho na ordem econômica. In: **Cadernos da ANAMATRA IV**, Porto Alegre, nº 3, abr./jun. 2007.
- MELLO, Álvaro. **Teletrabalho (Telework): trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.
- NEPOMUCENO, M. F., ASSIS, R. M. de, Carvalho-Freitas, M. N. de. Apropriação do Termo “Pessoas com Deficiência”. **Revista Educação Especial**, v. 33, n. 15, p. 1–27. 2020. DOI: <https://doi.org/10.5902/1984686X43112>
- PADILHA, V. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. **Trabalho, Educação e Saúde**, v.7, n.3, p.549-563, 2009.
- PINTO, G. A. **A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e Toyotismo**. São Paulo: Expressão Popular, 2007.
- RODRIGUES, A. C. B. Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho. **Dissertação** (Mestrado em Direito) - Departamento do Direito do Trabalho e da Seguridade Social, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.
- RODRIGUES, C. M. R.; FREITAS, L. G. Teletrabalho e precarização - configurações do trabalho docente em EAD. **Trabalho & Educação**. Belo Horizonte. v.26, n.2, p. 103-114, mai-ago, 2017.
- ROSSIGNOLI, M.; FUZETTO, M. M. O teletrabalho para a pessoa com deficiência como dificultador da inclusão social. **Revista Estudos Institucionais**, v. 7, n. 2, p. 606-628, 2021.
- SANTOS, E. C. A reestruturação capitalista e sua lógica excludente. **GeoAtos – Revista Geografia em Atos**, v.2, n. 10, p. 64-71, 2010.
- SANTOS, J. C. **Sentidos do trabalho para pessoas com deficiência adquirida reinseridas no mercado de trabalho**. 2016. 134f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós Graduação em Psicologia, Universidade Federal de São João del-Rei, São João del-Rei, 2016.
- SAWAIA, B. O sofrimento ético-político como categoria de análise da dialética exclusão/inclusão. In: SAWAIA, B (org.). **As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social**. 8ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008, p 97-118.
- SILVA, G. E. Teletrabalho: nova configuração de trabalho flexível e possíveis efeitos à subjetividade e saúde mental dos teletrabalhadores. **Revista Espaço Acadêmico**. v. 18 n. 209, 2018.
- SILVA, W. R. L.; GILIO, L. O teletrabalho como política pública de inclusão social das pessoas com deficiência no Brasil. **Cadernos de Direito**, Piracicaba, v. 19, n. 37: pp. 191-204, jul.-dez. 2020.
- SOUZA-FUKUI, R. C. Trabalho, deficiência e o processo inclusão/exclusão: uma análise a partir da teoria das representações sociais. In: MISSIAS-MOREIRA, R; COLLARES-DA-ROCHA, J. C. FREITAS, V. L. C.; ALMEIDA, I. B. S. (org.) **Representações Sociais na contemporaneidade**. Vol. 5. Curitiba: CRV, 2021, p 203-220.
- STRELHOW, T. M. P. B. As influências conceituais do Cristianismo sobre a deficiência: o papel do Ensino Religioso na construção de sujeitos de direitos. **Revista Educação Especial**, v. 31, n. 61, 2018.
- TROPE, A. **Organização virtual: impactos do teletrabalho nas organizações**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.
- ZARIFE, P. F.; PALHAVÃ, C. T.; ANDRADE, C. J. Pessoas com deficiência no mundo do trabalho antes e durante os tempos de pandemia COVID-19. In: ANDRADE, C. J. (org.). **Saúde Mental e trabalho na pandemia de Covid-19** [livro eletrônico] - São Paulo: Gênio Criador, 2022.

Recebido em 2022-06-10
Publicado em 2022-08-01