

Pessoas com Deficiência e Pessoas Neurodivergentes Oportunidades no Teletrabalho

1ª Cartilha para Pessoas com Deficiência e Pessoas Neurodivergentes em Teletrabalho



POSICIONAMENTO DA SOBRATT

A SOBRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho entende que há a necessidade de mudança do pensamento preconceituoso de muitos sobre o potencial e a contribuição atribuídos às pessoas com deficiência e neurodivergentes. Como forma de contribuir para a inclusão de todos, a SOBRATT criou esta Cartilha para fornecer novas informações sobre o tema aos associados, organizações e profissionais *que adotam ou pretendem adotar o Teletrabalho*.

Objetivos da Cartilha:

- Desmistificar conceitos e apresentar os desafios para a contratação de pessoas com deficiência e neurodivergentes como profissionais em teletrabalho;
- Sensibilizar gestores de empresas para que promovam a contratação de pessoas com deficiência e neurodivergentes, independentemente da exigência legal (lei de cotas);
- Ressaltar que a utilização do teletrabalho para contratação de pessoas com deficiência e neurodivergentes está alinhada com políticas contemporâneas de ASG e com a Agenda 2030 do Pacto Global.

Com relação à Pessoa com Deficiência e Neurodivergente, o posicionamento da SOBRATT está apoiado nos seguintes pilares:

- Promoção do Talento da Pessoa com Deficiência.
- Acessibilidade, sim. Corponormatividade¹, não.
- Combate ao capacitismo.
- Fomento do teletrabalho em todas as suas formas e aplicações.
- Contribuição para a melhoria de qualidade de vida dos trabalhadores inseridos nessa modalidade de trabalho.

A defesa do teletrabalho como ação afirmativa para inclusão da pessoa com deficiência e neurodivergente não diminui a obrigação legal e social que o poder público tem em promover a inclusão urbanística, nem o dever das empresas em investirem em políticas arquitetônicas que promovam o fim das barreiras que impedem o livre acesso aos estabelecimentos.

São muitos os estigmas que pairam no universo “pessoa com deficiência e teletrabalho”. Dentre tantos, o de imputar ao Teletrabalho o fenômeno da exclusão social, culpabilizando essa modalidade de trabalho, sem considerar o papel de pessoas que resolvem implementá-lo sem a devida adequação ao segmento, sem preparação dos gestores, sem considerar o perfil de cada colaborador - dentre outros fatores que podem colocar em risco a implantação do modelo. - Há também os estigmas sobre o profissional com deficiência ou neurodivergente, tais como os que surgem em argumentos viesados sobre problemas de saúde que geram afastamentos constantes e outros ligados ao não conhecimento da legislação que disseminam opiniões preconceituosas de que as pessoas com deficiência não podem ser demitidas, são superprotegidas e se tornam acomodadas.

Para combater esses estigmas, a SOBRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e a Secretaria de Estado dos Direitos das Pessoas com Deficiência de São Paulo uniram-se para elaborar esta Cartilha que traz informações relevantes e confiáveis sobre o teletrabalho para as pessoas com deficiência e neurodivergentes.

Luís Otávio Camargo Pinto - coordenador do projeto e integrante do Conselho de Presidentes Honorários da SOBRATT

1 Corponormatividade - existência de uma determinada “hierarquia de corpos” na qual alguns são considerados inferiores, incompletos ou passíveis de reparação ou reabilitação, quando situados em relação aos padrões hegemônicos corporais.



POSICIONAMENTO DA SECRETARIA DE ESTADO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA DE SÃO PAULO

O Governo de São Paulo instituiu a Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência, a primeira estadual do país, com a missão de implementar políticas públicas voltadas à melhoria da qualidade de vida das pessoas com deficiência e de seus familiares.

Tendo como missão a garantia ao acesso aos produtos e serviços existentes, para as mais de **3.4 milhões de pessoas com deficiência residentes no estado de São Paulo** (Estimativa Fipe 2021), a Secretaria tem como metas prioritárias e permanentes, a vida independente, inclusão social e plena conquista da cidadania da pessoa com deficiência.

Para impulsionar a inclusão e a construção da autonomia econômica, o **Meu Emprego Inclusivo** é um programa realizado em conjunto com a Secretaria de Desenvolvimento Econômico do Estado e visa promover a inclusão e a qualificação profissional e empreendedora às pessoas com deficiência em idade produtiva. Ancorada na metodologia do Emprego Apoiado, a iniciativa prospecta e encaminha pessoas com deficiência para vagas de emprego disponibilizadas pelas empresas cadastradas nos **20 Polos de Empregabilidade Inclusiva (PEI)** localizados em todo o estado.

Em 2023, o Governo de SP assumiu compromissos importantes com esse público, como a **Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (CipTEA)**. A Secretaria coordena a

ação de emissão gratuita do documento que visa facilitar a identificação da pessoa com TEA no serviços públicos e privados em todo o Estado, auxiliando no acesso a filas e atendimentos preferenciais.

Também neste ano, uma grande ação foi implantada, as pessoas com deficiência auditiva agora tem acesso a uma iniciativa inédita no Estado, o programa **“São Paulo São Libras”**, que oferece atendimento em Língua Brasileira de Sinais (Libras) a pessoas surdas em órgãos estaduais que realizam serviços presenciais ao público. O programa traz uma **Central de Interpretação de Libras** que viabiliza um atendimento humanizado por meio de vídeochamada, facilitando a comunicação com esse público. Inicialmente, a central foi implementada em todas as delegacias e gradualmente será expandido para todos os demais serviços públicos estaduais.

A pasta estadual conta também com diversas outras ações que visam assegurar a independência e o acesso pleno aos direitos por todas as pessoas com deficiência no território paulista. Seja por meio dos cursos de **Liderança e Empoderamento para Mulheres com Deficiência, do programa Todas in-Rede**; das ações efetivas de inclusão no mercado de trabalho do programa Meu Emprego Inclusivo; das articulações para acesso à cultura e esportes; ou ainda por meio das ações de enfrentamento à violência contra pessoas com deficiência, por meio dos **Centros de Apoio Técnico nas Delegacias de Polícia**; a pasta reúne programas transversais que acolhem esse público e buscam dar o protagonismo e a independência para sua vida plena.

A Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência na esteira do desenvolvimento e da inclusão, continua caminhando para transformar o Estado de São Paulo, parcerias como essa só destacam ainda mais a importância de ações conjuntas em prol das pessoas com deficiência.

Apresentação

A SOBRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e a Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência de São Paulo se uniram para trazer para todos os públicos:

- Empregadores,
- Profissionais de Gestão de Pessoas, profissionais da Saúde e de Segurança do Trabalho,
- Gestores e Lideranças de organizações públicas, privadas e do terceiro setor,
- Pessoas com deficiência,
- Neurodivergentes,
- e toda a sociedade.



informações que objetivam eliminar tabus, estereótipos e preconceitos que têm sido ainda disseminados e sedimentados como verdadeiros e que vêm impondo barreiras, para o ingresso, permanência e crescimento das pessoas com deficiência e neurodivergentes no mercado de trabalho, ocasionando injustiça social e muito **desperdício de talento**.

Esta cartilha esclarece sobre políticas para as pessoas com deficiência, desmistifica conceitos sobre teletrabalho para pessoas com deficiência e apresenta sugestões para a promoção da inclusão nas organizações.

Venham conosco! Sejam aliados na disseminação dessas informações e conquistem a oportunidade de mudar a visão e o relacionamento com as pessoas com deficiência e neurodivergentes nos cenários de trabalho e em toda a sociedade.

Sumário

Posicionamento da SOBRATT	02
Posicionamento da Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência de São Paulo	03
Apresentação	04
1. Quem somos - SOBRATT	06
2. Teletrabalho para pessoas com e sem deficiência	07
3. Pessoas com deficiência	08
3.1. Deficiência física:	08
3.2. Deficiência visual:	08
3.3. Deficiência auditiva:	08
3.4. Deficiência intelectual:	08
3.6. Nanismo	08
3.7. Neurodivergente	08
• Transtorno do Espectro Autista:	08
• Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH):	08
• Transtornos de aprendizagem:	08
4. Convivência com a pessoa com deficiência em teletrabalho	09
5. Oportunidades para a inclusão da pessoa com deficiência	10
5.1. Legislação e Inclusão	10
5.1.2. LEI 8.213/91 - LEI DE COTAS	10
5.1.3. LEI 13.146/2015 - Lei Brasileira de Inclusão	10
5.1.4. Lei 14.442/22	10
5.1.5. Lei 14.457/22	10
5.2. Políticas ASG	10
5.3. A Agenda 2030 e o Teletrabalho	11
5.4. Tecnologias assistivas	12
5.4.1. Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs)	12
5.4.2. Tecnologia Assistiva e seu papel na Inclusão na Web	14
5.5. O home office e riscos do deslocamento casa-trabalho	14
5.6. Ação da família da pessoa com deficiência e neurodivergente	15
5.6.1. Apoio emocional:	15
5.6.2. Acesso a educação e treinamento:	15
5.6.3. Networking e conexões profissionais:	15
5.6.4. Acesso a recursos e suporte:	15
5.6.5. Inclusão social e combate ao estigma:	15
5.6.6. Defesa e advocacia:	15
6. Desafios para a inclusão da pessoa com deficiência	16
7. Dicas gerais para criar um ambiente inclusivo	16
8. Desafios e mitos sobre pessoa com deficiência e teletrabalho Desafios:	18
8.1. Acessibilidade:	18
8.2. Comunicação:	18
8.3. Isolamento social:	18
Mitos	18
9. Conclusão	20
10. Créditos	21
11. Contracapa	22

1. Quem Somos - SOBRATT

Fundada em 1999, a SOBRATT é uma entidade pioneira e única no Brasil, possuindo amplo conhecimento e expertise em teletrabalho, sendo reconhecida como referência nacional. A associação é formada por uma diretoria multidisciplinar, unida pelo objetivo comum de divulgar e promover o teletrabalho.

Fomentamos e apoiamos ações que visam o desenvolvimento dessa modalidade de trabalho nas áreas tecnológica, econômica, política e social, propiciando um melhor equilíbrio entre tecnologia, meio ambiente, trabalho, produtividade, custos, bem-estar e inclusão social.

Buscamos ser referência nacional e internacional sobre teletrabalho e influenciar, promover e liderar a adoção do teletrabalho e de programas e iniciativas de teletrabalho em todo o território brasileiro, trabalhamos para ser a principal fonte de informação e de recomendações para os setores privado e público, para as organizações não-governamentais e para a mídia em geral.

São nossos objetivos:

- **Construir uma rede** nacional de especialistas e estudiosos em teletrabalho.
- **Formar uma forte** associação capaz de unificar os principais atores do teletrabalho para sua promoção e adoção.
- **Obter apoio** para o teletrabalho junto aos tomadores de decisão das organizações públicas, privadas e do terceiro setor.
- **Criar e manter** um fórum aberto para a troca permanente de informações entre os associados e toda a sociedade.
- **Influenciar** na criação de leis e incentivos fiscais, tributários e trabalhistas nos âmbitos municipal, estadual e federal, que possam contribuir para o crescimento da prática do teletrabalho no País.
- **Apoiar iniciativas** e associações de teletrabalho nacionais e internacionais.



2. Teletrabalho para pessoas com e sem deficiência

Considera-se teletrabalho a prestação de serviços realizada fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo. (art. 75-B, CLT)

Foi regulamentado no Brasil em 2011, por meio da Lei n. 12.551, mas foi durante a pandemia COVID-19 que assumiu seu protagonismo, sua importância e seu valor.

Hoje, o **Teletrabalho inclui a modalidade "home office"**, os espaços compartilhados denominados telecentros, e mesmo uma categoria chamada de trabalho nômade, onde não há local de trabalho definido ou determinado, podendo inclusive ocorrer em outros países; neste caso, denominado trabalho transnacional.

Em dezembro de 2022, A **5ª Pesquisa Nacional sobre Home Office Brasil realizada pela SOBRATT** em parceria com a SAP CONSULTORIA e a Universidade de Brasília, junto a 460 organizações de diferentes segmentos e portes que adotam o teletrabalho, revelou que o trabalho híbrido se mantém até hoje, em que pese natural arrefecimento com a retomada do trabalho presencial. (www.sobratt.org.br)

Quando bem implementado, o teletrabalho contribui para *uma maior humanização do trabalho e maior produtividade*, beneficiando os trabalhadores e as organizações.

O teletrabalho também **facilita o processo de deslocamento** enfrentado por pessoas com ou sem deficiência, pois mitiga as dificuldades geradas aos profissionais que moram em regiões periféricas, por vezes, muito distantes dos locais de prestação de serviços.

O deslocamento para o trabalho é oneroso para profissionais e organizações, principalmente em localidades com poucas alternativas de transporte e nas grandes cidades onde os trabalhadores precisam percorrer grandes distâncias entre a residência e o local de trabalho. Para as pessoas com deficiência, essas dificuldades somam-se à necessidade de transporte adaptado, do auxílio de terceiros e de espaços urbanísticos e arquitetônicos acessíveis. Portanto, o **Teletrabalho auxilia na viabilização de maior inserção no mercado de trabalho** de pessoas com deficiência ao promover condições facilitadoras no ambiente corporativo.



3. Pessoas com deficiência

Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU)², a definição de Pessoa com Deficiência é “aquela que tem impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas”

Existem várias formas de classificar uma deficiência, pois pode abranger diferentes aspectos do funcionamento físico, mental, sensorial e intelectual de uma pessoa:

3.1. Deficiência física:

Refere-se às limitações físicas que afetam a mobilidade ou a função dos membros, como paralisia cerebral, amputação, distrofia muscular ou lesões na medula espinhal.

3.2. Deficiência visual:

Envolve a perda total ou parcial da visão, incluindo cegueira e baixa visão. Pode ser causada por condições congênitas, doenças oculares, lesões ou envelhecimento.

3.3. Deficiência auditiva:

Refere-se à perda total ou parcial da audição. Pode ser congênita ou adquirida.

3.4. Deficiência intelectual:

É caracterizada por limitações no funcionamento intelectual e nas habilidades e funções de adaptação do indivíduo ao mundo. As pessoas com deficiência intelectual podem apresentar dificuldades na aprendizagem, no raciocínio, na comunicação e na realização de atividades diárias.

3.5. Deficiência múltipla:

Deficiências múltiplas referem-se às pessoas que têm duas ou mais deficiências em diferentes áreas do funcionamento do corpo ou da mente. Essas deficiências podem ser congênitas ou adquiridas.

3.6. Nanismo

Trata-se de uma deficiência física que resulta da mutação do gene responsável pelo crescimento dos ossos. A principal característica da pessoa é a baixa estatura, em relação à média encontrada na população geral.

O nanismo pode afetar a altura, mas não interfere na capacidade intelectual ou nas habilidades de uma pessoa. Indivíduos com nanismo podem levar uma vida plena e significativa, abraçando oportunidades de maneira semelhante a qualquer outro cidadão.³

3.7. Neurodivergente:

Os termos “neurodivergente” e “neurodivergência” foram cunhados por Kassiane Asasumasu, uma ativista da neurodiversidade neurodivergente. Quando a pessoa tem uma neurologia que difere da “maioria” neurológica, isso pode afetar a forma como percebem, pensam, se comportam e interagem com o mundo; essas diferenças incluem autismo, transtorno/condição de déficit de atenção/hiperatividade, dislexia e dispraxia. As condições neurodivergentes são frequentemente centradas em diagnósticos que se ajustam a um conjunto restrito de apresentações ou comportamentos, mas não dependem apenas da presença de um diagnóstico. Não existe atualmente nenhum acordo universal sobre a classificação da neurodivergência (APA - American Psychological Association. Equity, Diversity, and Inclusion -Inclusive Language Guide, segunda edição).

²Em 2006, a Assembléia Geral da ONU aprovou a definição que passou a ser utilizada mundialmente.

³<https://www.lpaonline.org/>

4. Convivência com a pessoa com deficiência em teletrabalho

Apesar de não haver o contato físico, o teletrabalho pressupõe ser um trabalho em equipe e, para isso, é preciso que alguns cuidados, pessoais e em coletivo, sejam tomados para que o colaborador em teletrabalho com deficiência não se sinta ignorado ou excluído da empresa.

Conheça algumas dicas para promover uma boa convivência:

- O líder precisa ter pleno conhecimento das capacidades do colaborador com deficiência e de sua função na empresa para que possa definir as atividades a serem atribuídas a todos os membros da equipe.
- A empresa precisa disponibilizar as ferramentas e tecnologias assistivas necessárias para o desempenho da atividade do colaborador com deficiência e, também, para manter a comunicação com o líder e com toda a equipe. **Saiba mais no capítulo "Tecnologias Assistivas".**
- A equipe de TI da empresa deve manter uma comunicação direta e aberta com o colaborador com deficiência na busca de softwares, ferramentas e layouts que facilitem a usabilidade pelo colaborador.
- Em casos em que o colaborador com deficiência, durante seu horário de trabalho, necessite algum tipo de tratamento ou mesmo o uso controlado de medicamentos que precisem ser tomados em horários específicos, o líder deverá autorizar a alteração do horário de almoço e/ou dos intervalos de descanso. Mesmo considerando a rotina de trabalho, o líder precisa priorizar a saúde do colaborador.
- A apresentação do colaborador com deficiência à equipe deve ser feita pelo líder e, antes, ele deve se assegurar, em um primeiro contato, que o colaborador está preparado e à vontade para falar com os colegas.

Antes que o colaborador com deficiência seja apresentado, a equipe deve ser informada sobre o novo colega e sobre sua condição de pessoa com deficiência, para que não haja reações ou situações constrangedoras ou indevidas entre as partes envolvidas.

- O líder necessita reservar um tempo para conversar e engajar toda a sua equipe.
- Durante as reuniões em equipe, o líder precisa estar atento aos momentos em que o colaborador com deficiência deseja emitir sua opinião e, também, incentivá-lo para que o faça.
- O líder precisa estar atento à sua equipe toda, mas especialmente àqueles que enfrentam barreiras para concentração, organização e sociabilização.
- O líder precisa estar atento se a distribuição do trabalho foi feita de forma adequada e justa e, também, se está sendo desenvolvido em equipe.

5. Oportunidades para a inclusão da pessoa com deficiência

5.1 Legislação e Inclusão

5.1.2. LEI 8.213/91 - LEI DE COTAS

- A Lei 8.213/91, denominada como “Lei de Cotas”, determina às empresas com número igual ou superior a 100 empregados contratarem um percentual variável entre 2% e 5% de pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados.

5.1.3. LEI 13.146/2015 - Lei Brasileira de Inclusão

- A LBI disciplina direitos fundamentais previstos na Constituição Federal, dentre eles, o direito fundamental ao trabalho.
- O art. 34 determina que a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades.
- O Artigo 63 estabelece que os sites de organizações públicas e privadas devam ser acessíveis, garantindo o pleno acesso às informações e aos serviços disponíveis na plataforma digital. Isso significa que é necessário adotar medidas para tornar os sites acessíveis para pessoas com deficiência, como cegueira ou baixa visão, surdez ou deficiência auditiva, deficiências físicas ou cognitivas. A não conformidade com os princípios de acessibilidade da web pode acarretar sanções e penalidades legais.
- Os telecentros comunitários (artigo 63, Parágrafo Segundo) e as Lan houses devem garantir, no mínimo, 10% de seus computadores com recursos de acessibilidade para pessoa com deficiência visual. Esses recursos podem incluir a disponibilização de alternativas textuais para imagens, legendas para vídeos, estrutura de conteúdo adequada, contraste adequado entre cores, compatibilidade com leitores de tela, entre outros.

5.1.4. Lei 14.442/22

- Com o sancionamento da LEI 14.422/22, que alterou o capítulo da CLT que regulamenta teletrabalho, *houve a inclusão da importante* ação afirmativa nos seguintes termos: “Art. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou crianças sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.”

5.1.5. Lei 14.457/22

- Dispõe o art. 7º que na alocação de vagas para as atividades que possam ser efetuadas por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, os empregadores deverão conferir prioridade às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, sem limite de idade.

5.2. Políticas ASG

As organizações públicas, privadas e do terceiro setor estão aderindo ao desafio das políticas integradas de ASG: Ambiental, Social e Governança. Todos os stakeholders (públicos relacionados às organizações) buscam boas práticas relacionadas às questões ambientais, sociais e de governança, além dos indicadores financeiros.

Bons profissionais procuram empresas com políticas verdadeiramente inclusivas e investidores buscam organizações com práticas sustentáveis onde possam aportar recursos. A existência de políticas e procedimentos para a contratação de pessoas com deficiência é um fator importante no aspecto Social quando uma organização se compromete com a agenda ASG.

O Teletrabalho pode ser um grande aliado das organizações para suas agendas ASG, oferecendo oportunidades viáveis para a inclusão de pessoas com deficiência (Social) e, simultaneamente, prover alternativas para a realização do trabalho com menor impacto ambiental, ao reduzir os deslocamentos desnecessários para a jornada diária de trabalho.

5.3. A Agenda 2030 e o Teletrabalho

Em 25 de setembro de 2015, os países membros da ONU - Organização das Nações Unidas aprovaram a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, que representa um plano em prol das pessoas e do planeta. A agenda é composta por 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), divididos em 169 metas que deverão ser cumpridas até o ano de 2030.

O Teletrabalho, como facilitador para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, é, sem dúvida, a modalidade de trabalho que atende à Agenda 2030.

O Teletrabalho possui estreita conexão com diversos ODS, dentre os quais podem ser citados:

- **ODS 3** (Saúde e Bem-estar para todos em todas as idades) e **ODS 8** (Trabalho Decente para o Crescimento Econômico)

Uma pessoa com deficiência ou neurodivergente que desenvolve sua atividade profissional em sua residência, com a devida observância das condições físicas e mentais e sem estar submetida a um controle rígido de horário ou sob restrições e vigilância terá mais oportunidades de executar um trabalho decente, digno e produtivo, com saúde e bem-estar físico e mental.

- **ODS 9**, que dispõe:

“Aumentar significativamente o acesso às tecnologias de informação e comunicação e se empenhar para

oferecer acesso universal e a preços acessíveis à internet nos países menos desenvolvidos, até 2030.”

A essência do Teletrabalho é a realização de uma atividade à distância por meio de tecnologias de informação e de comunicação; portanto, plenamente aderente ao ODS 9, além de ampliar o acesso ao mercado de pessoas com deficiência.

- **ODS 10**, que apresenta:

“Até empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente de idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica e outras.”

O trabalho realizado em qualquer modalidade de teletrabalho pela pessoa com deficiência e neurodivergente prescinde de deslocamentos, promovendo a autonomia e a plena inclusão, que são mecanismos para a redução das desigualdades.

- **ODS 11** - tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros e sustentáveis.

O teletrabalho para a pessoa com deficiência e neurodivergente minimiza os deslocamentos ao trabalho, contribuindo para a significativa redução da utilização das vias públicas, ampliando a melhoria na segurança pública e reduzindo o impacto ambiental.

- **ODS 12**, que dispõe:

“Até 2030, garantir que as pessoas, em todos os lugares, tenham informação relevante e conscientização para o desenvolvimento sustentável e estilos de vida em harmonia com a natureza.”

A necessidade de garantir conhecimentos e dados para a realização do teletrabalho para pessoas com deficiência, promove a disseminação de informações entre os profissionais de grupos de trabalho

sediados em diversas regiões de diferentes graus socioeconômicos, colaborando para o planejamento nacional e regional de desenvolvimento.

Em resumo, o Teletrabalho desenvolvido por pessoas com deficiência permitirá a construção de um futuro sustentável, mas também inclusivo, prestando importante contribuição em prol da Agenda 2030.

5.4. Tecnologias assistivas

Tecnologia assistiva são os “produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social”⁴.

As tecnologias assistivas desempenham um papel essencial no teletrabalho, possibilitando a inclusão, a comunicação, a interação e o aumento da produtividade. São importantes ferramentas que auxiliam as pessoas com deficiência a executarem suas tarefas e a desempenharem suas funções de maneira eficaz, contribuindo, dessa forma, toda a equipe de trabalho.

O teletrabalho, aliado às tecnologias assistivas, de informação e de comunicação, pode contribuir para romper as barreiras de locomoção e de inadequação de ambientes, além de retirar da condição de invisibilidade um número expressivo de pessoas com deficiência e de neurodivergentes.

5.4.1. Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs)

As tecnologias de informação e comunicação (TICs) no teletrabalho são fundamentais para viabilizar a comunicação e a colaboração remotas entre os profissionais envolvidos. Essas tecnologias têm revolucionado a forma como o trabalho é realizado, permitindo que equipes se conectem,

independentemente da localização geográfica, compartilhem informações e colaborem de maneira eficiente.

Para a trajetória profissional de pessoas com deficiência e pessoas neurodivergentes, as TICs representam importantes ferramentas e oportunidades, tanto para sua ascensão na carreira, como para sua contribuição à sociedade. A seguir, apresentamos algumas das características e vantagens das TICs:

Comunicação remota:

As TICs possibilitam a comunicação instantânea e eficaz entre profissionais que estão distantes geograficamente. E-mails, mensagens instantâneas, videoconferências e chamadas de voz são algumas das ferramentas utilizadas para manter, em tempo real, a interação e a troca de informações entre os membros de uma equipe de teletrabalho.

Colaboração virtual:

As TICs também viabilizam a colaboração virtual em projetos e tarefas. Plataformas de compartilhamento de arquivos, documentos colaborativos e sistemas de gerenciamento de projetos são exemplos de ferramentas que permitem que os membros da equipe trabalhem em conjunto, mesmo estando fisicamente distantes.

Acesso a informação e recursos:

Com as TICs, os profissionais têm acesso facilitado às informações e aos recursos necessários para a realização de suas atividades. Através da internet, é possível buscar dados, pesquisar informações relevantes, acessar documentos e recursos de trabalho, independentemente do local onde estejam.

Flexibilidade e mobilidade:

As TICs proporcionam flexibilidade e mobilidade aos profissionais, permitindo que trabalhem a partir de qualquer lugar com conexão à internet. Essa flexibilidade resulta em maior satisfação e equilíbrio entre vida pessoal e profissional, além de potencializar a inclusão de pessoas com

⁴ Lei nº 13.146/2015 ou Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI)

Autonomia e independência:

As TICs facilitam e oferecem condições para o trabalho gerido pelo profissional que o executa - sua adoção auxilia as pessoas com deficiência e neurodivergentes a trabalharem de forma autônoma e independente.

Inclusão e valorização das habilidades:

Promover a inclusão e valorizar as habilidades dos profissionais com deficiência. Essas tecnologias nivelam o campo de atuação, permitindo que esses indivíduos demonstrem suas competências e talentos, independentemente das limitações físicas ou cognitivas.

Existem várias tecnologias assistivas que podem auxiliar pessoas com deficiência no teletrabalho, a exemplo de:

- **Leitores de tela:** Softwares que convertem o texto exibido na tela em síntese de voz ou em Braille, permitindo que pessoas com deficiência visual acessem informações em seus dispositivos eletrônicos. Alguns exemplos: NVDA (NonVisual Desktop Access), JAWS (Job Access With Speech), VoiceOver, TalkBack e Orca (Linux).

É importante destacar que a escolha do leitor de tela depende das preferências pessoais do usuário, do sistema operacional utilizado e das necessidades específicas de acessibilidade.

- **Ampliadores de tela:** Programas que aumentam o tamanho do texto e das imagens exibidas na tela do computador, auxiliando pessoas com baixa visão. Alguns exemplos incluem o ZoomText, SuperNova Magnifier e MAGic. Além disso, sistemas operacionais, como Windows, Mac e Linux possuem recursos de ampliação de tela embutidos.

- **Teclados adaptados:** Dispositivos que possuem configurações especiais, como teclas de tamanho aumentado, espaçamento diferenciado ou sensibilidade ajustável, facilitando a digitação para pessoas com dificuldades motoras ou limitações de destreza.

- **Reconhecimento de voz:** Software que permite que textos e comandos sejam ditados com o intuito de convertê-los em formato escrito, agilizando a produção de conteúdo para aqueles com dificuldades de digitação. Alguns exemplos: Dragon NaturallySpeaking, Google Voice Typing e Apple Dictation.

- **Dispositivos de controle por voz:** Sistemas que permitem o controle de computadores e outros dispositivos eletrônicos por meio de comandos de voz, possibilitando que pessoas com deficiência motora executem tarefas sem a necessidade de utilizar as mãos. Alguns exemplos são os assistentes virtuais da Amazon, da Alexa, do Google Assistant, da Siri e do Microsoft Cortana.

- **Softwares de transcrição de áudio:** Softwares projetados para converter gravações de áudio em texto escrito. Alguns exemplos: Otter.ai, Microsoft Azure Speech to Text e Google Cloud Speech-to-Text.

- **Sistemas de comunicação alternativa e aumentativa (CAA):** Recursos que auxiliam pessoas com deficiência de fala ou comunicação verbal, como pranchas de comunicação, softwares de símbolos gráficos e aplicativos de comunicação por meio de imagens.

- **Organização e gerenciamento de tarefas:** Softwares que permitem os colaboradores a organizar e planejar suas tarefas, definir lembretes e gerenciar prazos, auxiliando na produtividade e no cumprimento de metas.

A escolha das tecnologias apropriadas depende das necessidades e características de cada indivíduo. É importante ressaltar que a tecnologia assistiva deve ser selecionada e utilizada de acordo com a orientação e avaliação de profissionais especializados na área, como terapeutas ocupacionais e fonoaudiólogos.

5.4.2. Tecnologia assistiva e seu papel na inclusão na web

A inclusão na web é um tema de extrema importância para garantir que todas as pessoas tenham acesso, com equidade, às informações e aos serviços disponíveis online, independentemente de suas habilidades ou deficiências.

As soluções de acessibilidade para sites são medidas e recursos implementados para garantir que pessoas com deficiência possam acessar, interagir e utilizar os conteúdos e funcionalidades de um site de forma inclusiva e, são essenciais para garantir que todas as pessoas, independentemente de suas habilidades ou limitações, possam desfrutar plenamente do conteúdo online e realizar atividades como navegar, ler, interagir e realizar transações.

Seguem algumas recomendações de acessibilidade comumente adotadas para o ambiente digital:

- **Texto alternativo em imagens**
- **Contraste adequado**
- **Legendas e transcrições de áudio**
- **Tamanho de fonte ajustável**
- **Navegação clara e intuitiva**
- **Teclado virtual e navegação por teclado**
- **Formulários acessíveis**
- **Testes de acessibilidade**

A inclusão de soluções de acessibilidade não apenas atende às necessidades de pessoas com deficiência, mas beneficia a todos os usuários, proporcionando uma experiência mais abrangente e de alta qualidade.

Existem no mercado ferramentas que reúnem várias funcionalidades para atender a diversos tipos de deficiências. Alguns exemplos a seguir:

- **Acessibilidade digital para sites: ACCESSIBLE KIT**

Essas soluções geralmente são compostas por um conjunto de recursos e funcionalidades que podem ser implementados nos sites das empresas,

como: leitores de tela integrados, opções de tamanho de texto ajustável, controles de contraste e cores, legendas e transcrições, alternativas textuais para imagens, navegação simplificada. Todos integrados na mesma solução.

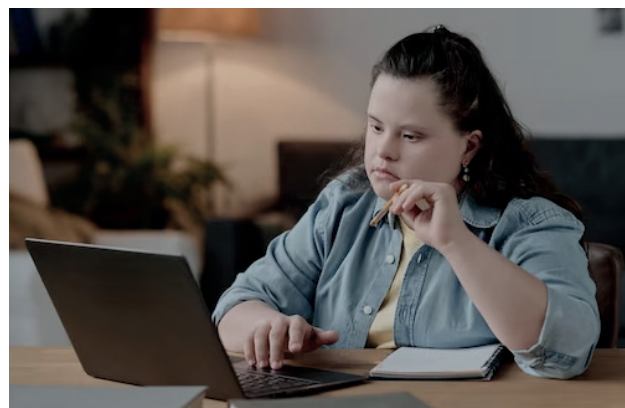
- **Tradução em Libras:** VLibras (disponível gratuitamente), Hand Talk, Rybená e Prodaef, que utilizam avatares para traduzir os sites em Libras.

Essas soluções assistivas de acessibilidade digital podem ser personalizadas e adaptadas de acordo com as diretrizes e os padrões internacionais de acessibilidade, como as diretrizes do WCAG (Web Content Accessibility Guidelines).

É importante mencionar que a acessibilidade digital é um processo contínuo e dinâmico. Portanto, as empresas devem estar constantemente atualizando e aprimorando seus sites com base no feedback dos usuários e nas melhores práticas de acessibilidade, garantindo que eles permaneçam acessíveis e usáveis para todos.

5.5. O home office e os riscos do deslocamento casa-trabalho

O deslocamento casa-trabalho é uma questão importante e crucial para todos, e pode apresentar desafios adicionais para aqueles que possuem alguma deficiência ou são neurodivergentes. As barreiras físicas, sociais e de transporte podem dificultar a acessibilidade e a inclusão delas.



5.6. Ação da família da pessoa com deficiência e neurodivergente

A família desempenha um papel crucial em todos os aspectos da vida das pessoas com deficiência e neurodivergentes. Em relação à inserção e ao progresso no mercado de trabalho, a família pode prover:

5.6.1. Apoio emocional:

Ser uma fonte de encorajamento, motivação e confiança, ajudando a pessoa a enfrentar os desafios e a acreditar em seu potencial no ambiente de trabalho, e nunca subestimar a capacidade da pessoa.

5.6.2. Acesso à educação e treinamento:

Promover e estimular, para além da educação formal, o desenvolvimento de outras habilidades relevantes, buscar oportunidades de aprendizado por meio de instituições de ensino e programas de treinamento.

5.6.3. Networking e conexões profissionais:

Contribuir para o estabelecimento e consolidação de redes sociais para desenvolvimento da carreira, de modo a ampliar as oportunidades de trabalho, mentoria e orientação profissional.

5.6.4. Acesso a recursos e suporte:

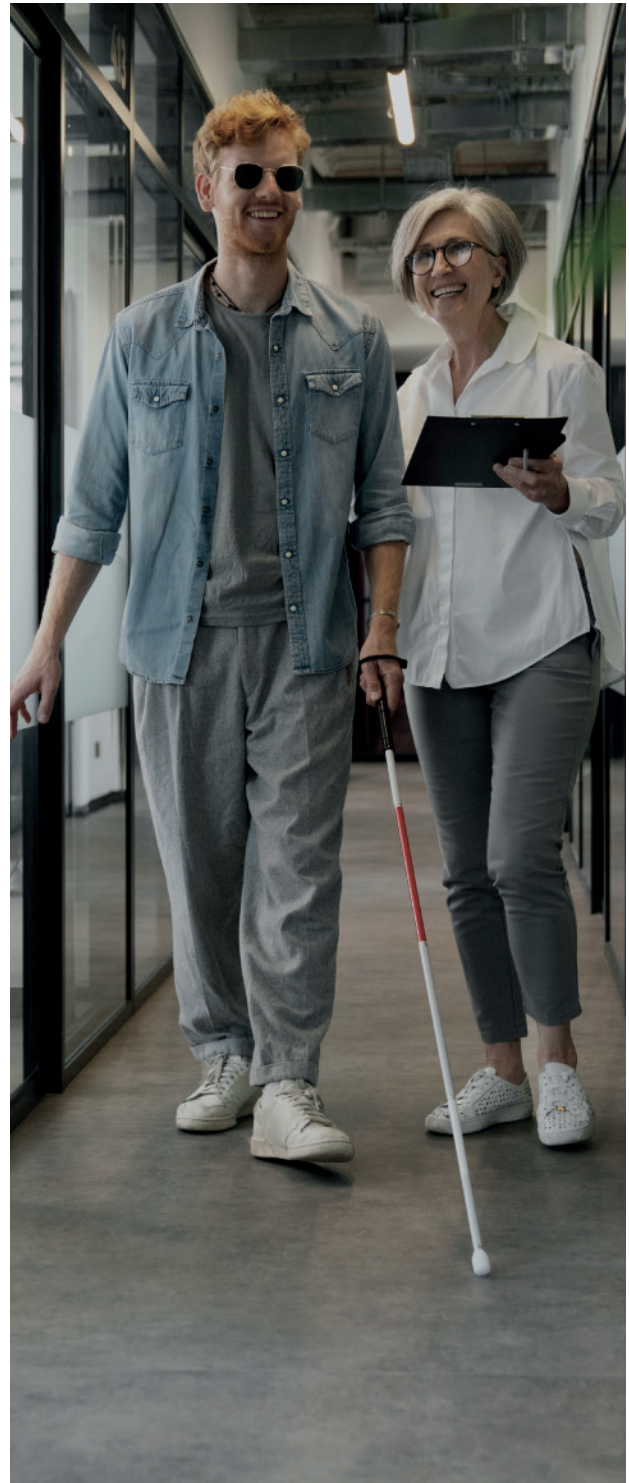
Auxiliar o familiar com deficiência a buscar e acessar recursos, serviços de apoio e programas de aprimoramento. Isso pode incluir informações sobre benefícios, programas de reabilitação vocacional, organizações de apoio às pessoas com deficiência e neurodivergências, conhecimento sobre legislação e outras fontes de apoio.

5.6.5. Inclusão social e combate ao estigma:

Promover a inclusão social da pessoa com deficiência, educando outros membros da família, amigos, colegas de trabalho e a comunidade em geral sobre a deficiência e neurodiversidade, combatendo estereótipos, preconceitos e estigmas.

5.6.6. Defesa e advocacia:

A família deve atuar como defensora e advogada da pessoa com deficiência e do neurodivergente em todos os espaços. A ação da família na esfera de trabalho ajuda a garantir a equidade nas oportunidades, a promoção de adaptações, e a defesa de seus direitos e necessidades.



6. Desafios para a inclusão da pessoa com deficiência

Barreiras arquitetônicas

As barreiras arquitetônicas têm sido, historicamente, uma das principais limitações enfrentadas por pessoas com deficiência, dificultando sua mobilidade e acesso a diversos espaços físicos. Essas barreiras são resultado de uma infraestrutura inadequada e de projetos arquitetônicos que ignoram a diversidade humana.

Com o advento do teletrabalho, uma mudança significativa começa a se desenhar, proporcionando uma oportunidade valiosa para a inclusão e a redução da inequidade. Contudo, é necessário prover ambientes adequados para o teletrabalho das pessoas com deficiência. É essencial considerar suas necessidades específicas e promover a acessibilidade, lembrando que cada deficiência pode exigir adaptações diferentes; portanto, é importante conversar com o colaborador com deficiência para compreender suas demandas e oferecer o suporte necessário.



7. Dicas gerais para criar um ambiente inclusivo

- **Mobiliário e ergonomia:** Certificar-se de que o mobiliário do escritório e/ou residência, como cadeiras e mesas, seja ajustável para a altura e necessidades específicas do colaborador com deficiência. Uma postura adequada é crucial para evitar problemas de saúde e desconforto durante o trabalho.
- **Acessibilidade física:** Garantir que o espaço de trabalho seja acessível para pessoas com mobilidade reduzida. É importante remover quaisquer obstáculos físicos e se certificar de que não haja degraus ou barreiras que dificultem a locomoção. Se necessário, instale rampas ou elevadores para garantir a acessibilidade.
- **Iluminação e contraste:** Certificar-se de que o ambiente seja bem iluminado e com contraste adequado para facilitar a leitura e o uso de equipamentos. Considere a utilização de iluminação direcionada e evite reflexos na tela do computador.
- **Nível de ruídos:** Cuidar para que o ambiente seja tranquilo e silencioso para que os colaboradores neurodivergentes possam trabalhar calmamente e não experimentem qualquer desconforto durante a jornada de trabalho. Considere sugerir espaço para decompressão, caso o trabalho seja realizado na companhia de outras pessoas.
- **Tecnologia e equipamentos:** Fornecer equipamentos e tecnologias adequados às necessidades do trabalhador com deficiência, como teclados adaptados, mouses ergonômicos, monitores de alta resolução e softwares de acessibilidade, como leitores de tela ou ampliadores de texto. Saiba mais no capítulo tecnologias de comunicação e assistivas.
- **Espaço para manobra:** Garantir, na medida do possível, que o espaço de trabalho seja amplo o suficiente para acomodar cadeiras de rodas ou outras ajudas técnicas que o trabalhador possa utilizar.
- **Comunicação acessível:** Assegurar-se de que a comunicação no ambiente de trabalho seja acessível para todos. Isso pode incluir a disponibilização de recursos de comunicação alternativos, como intérpretes de libras ou comunicação escrita, se necessário.
- **Apoio e suporte contínuo:** Manter um canal de comunicação aberto com o colaborador com deficiência para entender suas necessidades e oferecer suporte contínuo para garantir seu bem-estar e desempenho no trabalho.
- **Avaliação regular:** Realizar avaliações periódicas do ambiente de home office e das necessidades do colaborador com deficiência, fazendo os ajustes necessários para garantir sua inclusão e conforto.

A Legislação Brasileira e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência estabelecem que as organizações devem estar preparadas para garantir a acessibilidade de pessoas com deficiências, neurodivergentes e de mobilidade reduzida. O caminho seguro é começar seguindo as diretrizes técnicas contidas na NBR 9050.

8. Desafios e mitos sobre pessoa com deficiência e teletrabalho

Desafios:

8.1. Acessibilidade:

Embora o teletrabalho possa proporcionar maior flexibilidade em termos de ambiente de trabalho, alguns recursos e tecnologias necessários não são acessíveis para as pessoas com deficiência. É importante, dessa forma, garantir que as ferramentas e as plataformas utilizadas sejam adequadas e acessíveis a todos.

8.2. Comunicação:

O teletrabalho exige uma comunicação eficaz por meio de ferramentas virtuais, como e-mails, chamadas de vídeo e chats. Porém, algumas pessoas com deficiência enfrentam dificuldades na comunicação quando essas ferramentas não são adaptadas para suas necessidades específicas.

8.3. Isolamento social:

O trabalho remoto pode promover o isolamento social, pois a interação presencial com colegas de trabalho pode ser limitada. No geral, as pessoas com deficiência costumam enfrentar barreiras sociais adicionais e, neste caso, a modalidade de trabalho remoto pode representar um desafio. É importante promover atividades de integração e comunicação virtual para manter o senso de comunidade.



Mitos

Menos produtividade:

Um mito comum é que os profissionais com deficiência (e outros trabalhadores) são menos produtivos quando trabalham em casa. No entanto, muitos estudos têm mostrado que o teletrabalho pode aumentar a produtividade, uma vez que as pessoas têm mais flexibilidade para organizar seu tempo e ambiente de trabalho de acordo com suas necessidades individuais.

Falta de comprometimento:

Há quem acredite que as pessoas com deficiência (e as demais pessoas) não estão tão comprometidas ou engajadas com o trabalho quando estão trabalhando remotamente. No entanto, essa suposição carece de comprovação, principalmente as mudanças decorrentes das alterações nos modelos de trabalho que surgiram pela ocorrência da pandemia COVID-19.

Menos oportunidades de crescimento:

Outro mito é que o trabalho remoto limita as oportunidades de crescimento profissional para pessoas com deficiência. No entanto, com a evolução das tecnologias e a crescente conscientização sobre a inclusão no ambiente de trabalho, cada vez mais empresas estão criando programas e políticas inclusivas que promovem o crescimento e o avanço de todos os colaboradores, independentemente de sua localização geográfica.

Pessoa com Deficiência ausenta-se do trabalho com frequência para realizar tratamento de saúde:

As pessoas com deficiência e neurodivergentes podem apresentar um quadro de saúde que requeira maior atenção e cuidados médicos, mas isso ocorre também em pessoas que não possuem deficiência. Então, as ações e políticas de gestão de pessoas nas organizações devem fornecer orientações para os colaboradores e para os gestores, de modo a garantir o cuidado com a saúde do trabalhador em paralelo ao cumprimento do contrato de trabalho.

É importante reconhecer esses desafios e mitos, e trabalhar para superá-los, garantindo que o teletrabalho seja inclusivo e acessível para pessoas com deficiência e neurodivergentes. As empresas devem adotar políticas e práticas inclusivas, fornecer as ferramentas e recursos necessários e promover uma cultura de equidade e diversidade para que todos os colaboradores possam prosperar.

Como qualquer profissional, as pessoas com deficiência têm direitos e obrigações, e se, eventualmente, houver atrasos ou faltas não justificadas, as consequências devem seguir nos termos da legislação em vigor.

A lei não proíbe a demissão do empregado com deficiência, mas estabelece que o desligamento de um empregado deve ocorrer após a contratação de outro, de modo a cumprir a cota legal, caso o percentual mínimo da cota não esteja sendo cumprido. Isso é o que dispõe o artigo 93, do parágrafo primeiro, da Lei 8.213/91 ao definir que a dispensa do trabalhador reabilitado ou com deficiência só poderá ocorrer após a contratação de um substituto de condição semelhante.

9. Conclusão

A elaboração desta Cartilha teve como **objetivo apresentar o Teletrabalho como oportunidade para promover a inclusão de pessoas com deficiência e neurodivergentes no mercado de trabalho.**

São muitos os aspectos que precisam ser considerados para que realmente ocorra a inclusão por meio do teletrabalho: desde a existência de equipamentos e espaços adequados até a preparação de gestores e organizações. A sociedade precisa compreender que a pessoa com deficiência ou neurodivergente pode ser um profissional de sucesso e construir uma Carreira exitosa, que traga satisfação pessoal, autonomia e contribua para a sociedade.



O Teletrabalho tem todas as características para ser a ponte que **ligará a pessoa com deficiência ou neurodivergente à sua real inclusão no mercado de trabalho.** E como para todas as pessoas que buscam o desenvolvimento de sua trajetória profissional, precisamos considerar que cada pessoa com deficiência é um ser único e com potencial, mas que precisa das condições necessárias para ser protagonista da sua Carreira, obter autonomia, sentir-se realizado e contribuir para uma sociedade mais justa.

A pessoa com deficiência possui assegurada, por lei, sua plena capacidade civil: **o direito à tomada de decisões sobre seu corpo, sua vida seu trabalho e suas relações.**

É certo que organizações desejam ser competitivas e a diversidade de sua força de trabalho tem sido apontada como um caminho para isso. Contudo, **diversidade, equidade e inclusão** são mais do que produtividade e competitividade – são questões de justiça social.

E para finalizar, nada melhor do que as palavras de Tom Shakespeare, Pessoa com Deficiência, Sociólogo e Bioeticista britânico, Professor da London School, estudioso e ativista:

“Reconhecer a perícia e a autoridade das pessoas com deficiência é muito importante. O movimento das pessoas com deficiência se resume em falar por nós mesmos. Ele trata de como é ser uma pessoa com deficiência. Ele trata de como é ter este ou aquele tipo de deficiência. Ele trata de exigir que sejamos respeitados como os verdadeiros peritos a respeito de deficiências.”

Tom Shakespeare termina suas palavras com o lema da DPSA - Disabled People South Africa, inspirado no artigo de um importante ativista da causa DEI: William Rowland*: *“Nada Sobre Nós, Sem Nós”.*

* “Nothing About Us Without Us: Some Historical Reflections on the Disability Movement in South Africa” (Nada Sobre Nós, Sem Nós: Algumas Reflexões Históricas sobre o Movimento da Deficiência na África do Sul), inserido no site da Disability World (http://www.disabilityworld.org/1112_01/it/southafrica.shtml, n.11, nov./dez. 2001).

10. Créditos

SOBRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho

Alvaro Mello

Célio Pereira Oliveira Neto

Luís Otávio Camargo Pinto

Wolnei Tadeu Ferreira

Secretaria de Estado da Pessoa com Deficiência de São Paulo

Marcos da Costa

Tania Casado

Consolidar Diversidade nos Negócios

Marcelo Pires

Sandra Monay

Heloísa Rocha

Soraia Monteiro

Douglas Prats

Jorgete Lemos Pesquisas e Serviços Ltda.

Jorgete Leite Lemos

