



PROTEÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA MODALIDADE DE TELETRABALHO ANTE A SUA FRAGILIDADE CONTRA CIBER-ATAQUES

PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MODALIDAD DE TELETRABAJO ANTE SU FRAGILIDAD FRENTE A LOS CIBERATAQUES

PROTECTION OF DISABLED PEOPLE IN THE TELEWORK MODALITY IN VIEW OF THEIR FRAGILITY AGAINST CYBER-ATTACKS

Paulo Luiz Batista¹

RESUMO

O objetivo da presente pesquisa é analisar o teletrabalho dentro do cenário de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Compreender seus benefícios e desvantagens permite entender a importância dessa ferramenta de trabalho, descortinando, assim, como o problema a ser identificado nessa pesquisa. A defesa de um ambiente favorável para implementação do teletrabalho se traduz como hipótese, ao demonstrar a essência dessa pesquisa, no intuito de compreender tal ferramenta como forma de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Utiliza-se a metodologia de análise sociopolítica e doutrinária dialética, com o método de pesquisa dialético, tendo como recorte teórico a Agenda 2030: ODS 8 e suas metas. Por fim, concluiu-se que o teletrabalho se demonstra como importante ferramenta de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, desde tenha como premissa a efetiva inclusão e proporcione um ambiente efetivamente seguro, que potencialize o desenvolvimento do sujeito.

Palavras-chave: Agenda 2030: ODS 8. Diversidade. Inclusão das pessoas com deficiência. Teletrabalho. Segurança internacional.

ABSTRACT

The objective of this paper is to analyze telecommuting within the scenario of inclusion of people with disabilities in the labor market. Understanding its benefits and disadvantages allows us to understand the importance of this working tool, thus unveiling the problem to be identified in this research. The defense of a favorable environment for the implementation of telework is translated as a hypothesis, by demonstrating the

¹ Mestrando em Direito das Relações Econômicas e Sociais pelas Faculdades Milton Campos, com pesquisa sobre análise das políticas públicas de inclusão no mercado de trabalho protagonizadas por usuários de atendimento pela APAE na RMBH a partir da Agenda 2030 (2021-2022). Assessor Jurídico da FEAPAES MG - Federação das Apaes do Estado de Minas Gerais. Advogado. Pesquisador do grupo de pesquisa registrado no DGP / CNPq SOCIEDADE, ESTADO E RESILIÊNCIA - SER.



essence of this research, in order to understand this tool as a way to include people with disabilities in the labor market. The methodology of dialectical sociopolitical and doctrinal analysis is used, with the dialectical research method, having as theoretical cutout the 2030 Agenda: SDG 8 and its goals. Finally, it was concluded that telework is an important tool for the inclusion of people with disabilities in the labor market, as long as it is based on effective inclusion and provides an environment that is effectively safe, and that enhances the development of the subject.

Keywords: Agenda 2030: SDG 8. Diversity. Inclusion of people with disabilities. Telework. International security.

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es analizar el teletrabajo dentro del escenario de inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Entender sus ventajas e inconvenientes permite comprender la importancia de esta herramienta de trabajo, desvelándola así como el problema a identificar en esta investigación. La defensa de un entorno favorable para la implantación del teletrabajo se traduce como hipótesis, al demostrar la esencia de esta investigación, para entender dicha herramienta como una forma de inclusión de la persona con discapacidad en el mercado laboral. Se utiliza la metodología de análisis dialéctico sociopolítico y doctrinal, con el método de investigación dialéctica, teniendo como recorte teórico la Agenda 2030: El ODS 8 y sus objetivos. Por último, se concluye que el teletrabajo se demuestra como una importante herramienta de inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, ya que tiene como premisa la inclusión efectiva y proporciona un ambiente eficazmente seguro, que potencializa el desarrollo del sujeto.

Palabras clave: Agenda 2030: ODS 8. Diversidad. Inclusión de personas con discapacidad. Teletrabajo. La seguridad internacional.

1. INTRODUÇÃO

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é um assunto que demanda ampla discussão para melhor condução das políticas públicas, a fim de implementar um novo desenho social a partir da diversidade dos indivíduos. Assim, no melhor dos cenários, o trânsito das pessoas com deficiência nas corporações de trabalho seria amplamente difundido, ao ponto desse grupo social deixar as margens, para ocupar

o seu lugar de destaque, como sujeitos de direitos, verdadeiros destinatários das mesmas oportunidades que normalmente estão à disposição das pessoas sem deficiência.

Nesse sentido, para fortalecimento das perspectivas de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é preciso aderir às propostas que permitem tal avanço social, já que cada vez mais as formas de inclusão são apresentadas com novas roupagens. Sendo assim, é possível encontrar nas inovações tecnológicas os mais variados apoios que permitem essa cartela social a enxergar a possibilidade de constituição de novos ambientes laborais, cuja finalidade é expandir os postos de trabalhos, o que permite maiores chances de inclusão para as pessoas com deficiência.

Ao destacarmos a tecnologia como um fator de facilitação para inclusão social das pessoas com deficiência, nos deparamos com o teletrabalho, que se evidencia como ferramenta apta a promover o acesso deste público às organizações de trabalho e, por isso, categorizado como um mecanismo que viabiliza o processo de inclusão. Este estudo pretende demonstrar os benefícios que o teletrabalho pode oferecer no aspecto inclusivo, levando em consideração o novo desenho que as relações de trabalho têm assumido, panorama cada vez mais potencializado pelo desenvolvimento tecnológico.

O desenho para tal proposta foi estruturado em seis seções no intuito de analisar o teletrabalho como fator de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Assim, a partir dessa introdução, onde são esboçados traços que apresentam o intuito desse trabalho, na segunda seção, é apresentada a Agenda 2030, (ONU, 2015) como recorte teórico, tendo em vista que a mesma condicionou regras aos Estados membros para garantir que a pessoa com deficiência também tenha acesso ao mercado de trabalho, nas mesmas condições de igualdade das pessoas sem deficiência. Tais diretrizes permitem compreender a necessidade de se discutir todas as formas de inclusão, por levar em consideração que as pessoas com deficiência, por muito tempo, foram colocadas às margens da sociedade. Diante disso, é preciso redesenhar esse cenário de exclusão social, para que essas pessoas tenham acesso à garantia de direitos mínimos, tão necessários para o seu desenvolvimento pessoal e comunitário.

Na terceira seção, são destacados os aspectos relativos à condução das políticas públicas, nas quais os Estados têm fundamentado suas ações, para promoção da inclusão

das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Passo adiante, na quarta seção, é apresentado o teletrabalho como ferramenta que atende aos avanços tecnológicos e, ao mesmo tempo, permite uma expansão das formas de execução do trabalho, ao ponto de conduzir o surgimento de novos postos de trabalho, o que possibilita aumentar a possibilidade de inclusão das pessoas com deficiência no universo do trabalho. Na quinta seção é apresentada as questões relativas à estabilidade dessas plataformas de trabalho, concluindo pela necessidade de proteção do espaço cibernético, por ser o cenário por onde todas essas transformações tecnológicas perpassam, diante da fragilidade que o mesmo assume frente aos constantes ciberataques. Por fim, são traçadas as considerações finais, de modo a sintetizar as discussões apresentadas no decorrer do trabalho.

Diante das situações desenhadas, o objetivo desse experimento é compreender o teletrabalho como mecanismo apto a facilitar o acesso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e, portanto, permitir que sejam esboçadas políticas públicas que garantam seu desenvolvimento, enquanto sujeito de direitos. Partindo desse pressuposto, o presente trabalho permitirá conhecer tal ferramenta e suas potencialidades, além de compreender os desafios que merecem atenção, para aprimoramento dessa plataforma.

Para construção dessas premissas, utiliza-se o método dialético, com análise qualitativa, por confrontar os aspectos das políticas públicas em apoio à formulação dos panoramas que ensejem a inclusão da pessoa com deficiência, além de levar em consideração a análise da realidade, na roupagem que se apresenta, como fator que permite a formulação para uma compreensão mais abrangente sobre questões relativas à inclusão social, buscando uma reflexão sobre esse fenômeno.

Por fim, o presente artigo tem o intuito de reforçar a importância dessas políticas públicas e o quanto necessárias elas se revelam no atual contexto social, como mecanismos que efetivam o acesso aos direitos sociais, a fim de minorar os impactos para essa cartela social, historicamente marginalizada.

2. RECORTE TEÓRICO: ODS 8 E A DIVERSIDADE COMO FATOR DE INCLUSÃO

Identificar a diversidade como um passo na condução do processo de evolução da humanidade, permite compreender diversas possibilidades no intuito de atender às particularidades dos indivíduos e seus anseios. Dentre essas expectativas, apontamos a inclusão e participação social como ações que, se potencializadas, permitem a busca do bem-estar de determinada coletividade e a comunhão de esforços para a melhoria na qualidade de vida dos sujeitos. Tais ações somadas à uma perspectiva de inclusão nos permite descortinar um panorama de busca da autonomia e independência do sujeito, em consecução da proteção social tão aguardada.

Trata-se não apenas de uma questão pela busca da equidade entre os sujeitos, mas de compreendê-los em suas demandas e particularidades sob a perspectiva de uma plena participação social. À propósito de tais assertivas, é importante identificar os movimentos sociais em prol da inclusão dos indivíduos, numa perspectiva de visualizarmos os avanços permitidos no campo social, em promoção e respeito à diversidade.

Nesse caminhar das ideias, destacamos o surgimento de um importante documento, criado conjuntamente pelos países membros da Organização das Nações Unidas (ONU), que, pelo próprio título, nos revela o compromisso assumido pelos Estados membros e demais organismos a eles vinculados, ao ponto de permitir o pleno acesso a direitos e garantias mínimas, que geram qualidade de vida aos povos.

O documento “Transformando o Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”, nos conduz ao entendimento de que os Estados signatários precisam movimentar-se para aplicação dos objetivos e metas ali contidos. Ele norteia as ações dos organismos, traduzindo-se como “um guia para as ações da comunidade internacional nos próximos anos. E é também um plano de ação para todas as pessoas e o planeta que foi coletivamente criado para colocar o mundo em um caminho mais sustentável e resiliente até 2030” (ONU, 2015).

Nessa perspectiva, o referido documento nos aponta uma série de movimentos necessários para consecução de direitos e garantias mínimas à coletividade destacando, principalmente, os sujeitos em vulnerabilidade social. Daí a necessidade de colocar em

relevo a importância do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável - ODS nº 8, até mesmo pelo desenho que o presente trabalho propõe, por evidenciar a defesa do trabalho decente e crescimento econômico, em destaque às metas apresentadas na Agenda 2030 (ONU, 2015).

Tais aspectos permitem apontar que o cumprimento das metas aventadas pela Agenda 2030 amplia, por exemplo, as vantagens de acesso das pessoas com deficiência a uma gama de direitos, importantes para o desenvolvimento de suas potencialidades, na busca do seu envolvimento social nesse processo.

A corroborar com tal entendimento, o modelo defendido por Cortina (2005, p. 73), nos aponta a importância da comunidade se dispor “a proteger a autonomia de seus membros, reconhecendo-lhes alguns direitos civis e políticos, porque não os considera vassalos ou súditos, mas também se propõe torná-los partícipes dos bens sociais indispensáveis para levar adiante uma vida digna”, na defesa de bens essenciais à vida humana. Essas linhas esclarecedoras nos permitem compreender a necessidade da passagem de um estado individual para uma ordem social plural, com recepção a todas as características, valores e particularidades, de modo a refletir o respeito à diversidade, o amadurecido social, movimentos estes que possibilitam o bem-estar social coletivo.

Nesse contexto, portanto, a própria sociedade destacará a importância de serem criadas estratégias para fomento da plena participação social dos indivíduos, elemento indispensável para a consecução da dignidade humana. A exemplo dessa plena participação não podemos deixar de mencionar a necessidade de maior inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, como um fim a ser almejado, posto que legítimo.

Sobre essa questão, impende mencionar o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8, que traz a perspectiva de promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos (ONU, 2015). A seu turno, a meta 8.5 identifica que até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor (ONU, 2015), regras compreendidas como direcionamentos aos Estados membros.

Estabelecidas tais ideias, as formulações propostas pela Agenda 2030 surgem como diretrizes para ruptura de um estágio que representa sérias violações dos direitos das pessoas com deficiência. Assim, é preciso que a sociedade se movimente a fim de combater esse cenário de exclusão, em todos os âmbitos, para também salvaguardar os interesses dessa cartela social, ao ponto de romper com problemas historicamente identificados.

Tal como aponta Silva (1987, p. 289), é preciso atribuir

(...) atenção para o fato de que, exatamente por haver desconhecimento quanto às verdadeiras dimensões dos problemas relacionados a deficiências entre nós, e por ocorrer uma evidente rejeição das pessoas que são diferentes devido a uma anomalia física ou mental, a maneira como o Brasil está encaminhando programas e atividades voltadas para pessoas deficientes salvo raras e mui distintas exceções tem sido na melhor das hipóteses limitada.

O panorama de acesso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho se torna ainda mais complexo à medida que a dinâmica do funcionamento das organizações de trabalho favorece apenas o desenvolvimento de suas atividades por pessoas sem deficiência. Ao retratar tal contexto, Salvado (2007, p. 73) acrescenta que “no caso das pessoas com deficiência, as condições adversas induzidas pelo funcionamento do próprio mercado, potencializam dificuldades de acesso ao emprego”. Assim, tal cenário é marcado por inúmeras barreiras, desde as físicas até mesmo atitudinais, que tornam o mercado de trabalho não atrativo para a pessoa com deficiência, dificultando sua inclusão.

À medida que se aprofunda nas discussões relativas ao tema, tem sido pouco significativo o avanço nos movimentos para inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, principalmente quando se leva em consideração as estratégias utilizadas, por serem pouco capazes de promover a inclusão desse sujeito de forma ampla (ESTADO DE SÃO PAULO, 2011, p. 119). O processo de exclusão social é tão arraigado em nossa sociedade que em pleno século vinte e um ainda nos deparamos com milhões de pessoas com deficiência, residentes no Brasil, em situação de extrema exclusão social,

é o que revela o estudo realizado pelo Estado de São Paulo (2011, p. 119), em alusão aos trinta anos do Ano Internacional das Pessoas Deficientes.²

Na visão de Diniz (2007, p. 22) “há quem diga que a deficiência é um enigma que se experimente, mas pouco se compreende”. Para a autora, “esse caráter enigmático é resultado do processo histórico de opressão e apartação social dos deficientes, uma vez que a deficiência foi confinada à esfera doméstica e privada das pessoas”. Esse processo, pois, precisa ser desconstruído ao passo que as práticas sociais precisam convergir para a construção da vida social, num aspecto universal, em respeito à diversidade dos sujeitos.

Essa reflexão nos permite entender que a sociedade a qual se pretende construir, tem o dever de promover a participação da pessoa com deficiência em todos os cenários sociais, inclusive no mercado de trabalho, ao ponto de promover a inclusão social nas perspectivas apontadas pela Agenda 2030. Assim, como forma de resistência a um contexto de opressão e, conseqüentemente, de segregação, Diniz (2007, p. 78) acrescenta que

Atualmente, com a proteção dos direitos humanos, os deficientes se anunciam sob o signo da pluralidade e da diversidade dos estilos de vida. E nesse novo marco teórico e político que o tema da deficiência assumirá a centralidade da agenda das políticas sociais e de proteção social nas próximas décadas.

Nessa ordem de ideias, a presente pesquisa pretende demonstrar a importância da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, delineando que, mesmo diante de um cenário ainda segregador, é importante criar estratégias que permitam uma perspectiva de plena inclusão, não permitindo que as pessoas com deficiência pertençam apenas a ambientes que promovam o seu insulamento. Assim, pretendemos lançar luzes às diversas possibilidades de participação deste sujeito no contexto social, que precisa passar a ser arquitetado como um espaço universal, comungado por todos os indivíduos.

² “(...) em 1976, a ONU proclamou 1981 o Ano Internacional das Pessoas Deficientes (AIPD), com o lema “Participação plena e igualdade”, para colocar em prática um plano de ação em nível internacional, regional e nacional, com ênfase na equiparação de oportunidades, reabilitação e prevenção de deficiências” SÃO PAULO ESTADO (2011:12)

3. FUNDAMENTOS DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

O compromisso que os Estados soberanos precisam assumir com os direitos humanos se revestem na potencialidade de blindar os direitos fundamentais dos indivíduos contrarrupturas, de modo a fundamentar um sistema de garantia de direitos e da liberdade dos povos. Nesse contexto, as políticas de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, precisam permitir a garantia de um mínimo existencial para uma vida com dignidade, além de promover um resultado transformador para a vida destes sujeitos.

Fernandes e Veiga (2014, p. 16) traz uma reflexão sobre as diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sob a perspectiva da gestão da deficiência em local de trabalho, destacando que

(...) o êxito da inclusão social das pessoas com deficiências vai até ao âmbito mais íntimo da sociedade, ou seja, a inclusão refere-se ao acesso e à participação plena das pessoas com deficiência, independentemente das limitações que possam ter, em todos os âmbitos da vida social (...)

Na oportunidade do 100º aniversário, a Organização Internacional do Trabalho elaborou relatório denominado Declaração do Centenário da OIT, onde destacou seu compromisso para construir um futuro do trabalho mais justo, inclusivo e seguro, revelando-se como traços inovadores que contribuem para o processo de inclusão, ao apontar a relevância de alguns aspectos, tais como: (i) analisar as profundas transformações ocorridas nos últimos anos e os panoramas que se descortinam; (ii) compreender a necessidade de um cenário fundado na justiça, inclusão e segurança do pleno emprego para todos; (iii) erradicar a pobreza; (iv) o trabalho centrado no ser humano e, por fim (v) o acesso universal (OIT, 2019, p. 06).

À medida que tais movimentos se tornam mais claros, na perspectiva de dar existência material à questão da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, é importante trazer alguns panoramas na tentativa de vislumbrarmos um possível fim almejado, ou pelo menos idealizá-lo. Em vista disso, cabe mencionar o papel

do Fundo Social Europeu³ que, num aspecto regional, surge como iniciativa que “através do apoio à cooperação transnacional, a iniciativa visa alargar as melhores práticas em domínios como o emprego, a educação, as competências e a inclusão social em toda a Europa” (UNIÃO EUROPEIA, *on-line*).

É interessante mencionar que, num ambiente de integração, como é o caso da União Europeia, as políticas públicas voltadas para a inclusão da pessoa com deficiência são articuladas e implementadas num contexto de inter-relação o que, nas palavras de Diz e Júnior (2015, p. 146) permite compreender que o “regime jurídico adotado pelos Estados para a formação da associação inter-regional acaba por implicar numa particular forma de produção normativa, em diferentes âmbitos, que determinam aos Estados participantes um dever de cumprimento”.

Num contexto de promoção de direitos (acesso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho), tal perspectiva ganha importância ao destacar que os processos de inclusão, como os realizados no âmbito da União Europeia, são praticados por meio de movimentos dos Estados que a compõe, não apenas numa perspectiva limitada aos estreitos ambientes internos, mas na promoção de tais direitos em todo o bloco.

Nesse sentido, em relação à condução das políticas públicas de inclusão da pessoa com deficiência, encontramos na integração regional um aliado na perspectiva de que os movimentos de inclusão serão conduzidos à luz dos interesses e anseios dos indivíduos inseridos no contexto social da União Europeia. Assim, para os autores, a importância concreta disso se traduz na obrigatoriedade dos Estados Membros em aderir e observar as normas criadas no cenário de integração regional e, para além, a possibilidade de controle do cumprimento de tais normas, com conseqüente sanções aos casos de descumprimento (DIZ; JÚNIOR, 2015, p. 150).

No âmbito das questões relativas à igualdade da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, Lorentz (2006, p. 426), menciona que nos países membros da

³ O Fundo Social Europeu Mais (FSE+) é o principal instrumento da União Europeia (UE) para investir nas pessoas. Com um orçamento de quase 99,3 mil milhões de EUR para o período 2021-2027, o FSE+ continuará a dar um importante contributo para as políticas da UE em matéria social, de emprego e educação e competências, incluindo reformas estruturais nestes domínios in <https://ec.europa.eu/european-social-fund-plus/pt>. Acesso em 16/04/2022

União Europeia é sobrelevado o princípio da inclusão que tem por objetivo “a diminuição, ou mesmo numa visão altamente alvissareira, a eliminação da discriminação das pessoas com deficiência através do acesso das mesmas às vias públicas, aos meios de transporte adaptados, ao trabalho (seja público, ou privado)”. A autora apresenta a formulação de que tais aspectos implicam “melhoria do padrão de vida da comunidade como um todo, porque os recursos da Previdência Social podem, assim, ser gastos com outros grupos e também porque esta postura facilita o acesso desses cidadãos ao consumo, à produção, etc.”

Assim, com vistas à definição de seus alcances, é preciso haver políticas públicas traduzidas como a ações governamentais que são construídas a fim de se alcançar o bem-estar da sociedade e o interesse público (CALDAS, 2008, p. 5). Assim, tais políticas devem ser implementadas de forma que permita um resultado transformador para a vida dos sujeitos que delas necessitam, ou seja, não bastando ações insuficientes sem um resultado efetivo.

Ainda sob o viés da formulação das políticas públicas, os Estados podem se apoiar em várias possibilidades para sua criação, contudo elas precisam ser desenhadas de acordo com as demandas trazidas pela própria sociedade, tratando-se, pois, de inesgotáveis formas de processos para sua implementação (LOTTA, 2019, p. 33). A implementação de tais processos não é simples e, nesse sentido, é importante compreender que os efeitos ou resultados não serão imediatos e, desta forma, muitas vezes a construção de políticas públicas reflete um aspecto de que seus resultados surgirão a médio e a longo prazo. Contudo, não se pode perder de vistas a necessidade de implementação dessas políticas, aptas a atender as necessidades de dada coletividade.

Tais aspectos reforçam o entendimento da necessidade de movimentos sociais que garantam o acesso de todos os indivíduos a direitos mínimos, independentemente de suas características e particularidades, participando da condução das ações que, diretamente, condizem com seus interesses. Isso revela que as demandas contemporâneas impõem aos Estados movimentos traduzidos na implementação de

políticas públicas, que exigem a participação dos destinatários dessas ações, enquanto sujeitos ativos da construção desta sociedade inclusiva que se deseja.

4. O TELETRABALHO COMO FATOR DE FACILITAÇÃO PARA ACESSO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA AO MERCADO DE TRABALHO

São inúmeros os obstáculos que inviabilizam o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, dentre os quais podemos citar as barreiras arquitetônicas, que as impede de desfrutar e ocupar o espaço em que se localizam, as barreiras comunicacionais, relativas à ausência de acesso às informações, bem como as barreiras atitudinais, essas concernentes aos indivíduos que se comportam de modo a prejudicar a pessoa com deficiência. Diante desse cenário, as barreiras podem ser caracterizadas como fatores que desestimulam o interesse da pessoa com deficiência de alcançarem a inclusão social, por meio do mercado de trabalho.

Aliada a essa realidade, nos deparamos com a constatação de que tal cartela social ainda experimenta a marca do preconceito e exclusão, sendo constantemente submetida a processos identificados pela marginalização. Contudo, tais barreiras não podem nos levar à conclusão de que as pessoas com deficiência são rotuladas como inaptas para realizar suas escolhas e ocupar seu lugar de direito na sociedade, inclusive de serem incluídas no mercado de trabalho.

As dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência fizeram surgir movimentos sociais que vêm promovendo uma ruptura daquelas barreiras socialmente impostas, fato que, gradualmente, tem implicado conquistas para esse grupo desprivilegiado. Tais conquistas também permitiram uma mudança de paradigma das questões relativas à sua autonomia e independência. Assim, decorreram desses movimentos a formulação de legislações e políticas públicas que, atualmente, garantem uma perspectiva de inclusão da pessoa com deficiência em todos os âmbitos sociais e, a partir disso, é possível dialogar sobre as inúmeras formas de inclusão da pessoa com deficiência, inclusive no mercado de trabalho.

No que se refere à inclusão da pessoa com deficiência, é importante destacar que a dinâmica para desempenho de suas funções muitas vezes está condicionada a

determinados apoios, principalmente aqueles relativos à estrutura física das organizações de trabalho, sem desconsiderar, no entanto, que as questões comportamentais dos demais trabalhadores também impactam diretamente na qualidade do serviço a ser ofertado pelo obreiro com deficiência. Portanto, para viabilizar o acesso desse público ao mercado de trabalho é preciso haver um conjunto de ações que confirmem um suporte mínimo ao indivíduo, visando seu desenvolvimento e a igualdade de oportunidades em relação aos demais sujeitos que transitam nesse contexto.

Atualmente, obter uma vaga no mercado formal de trabalho não tem sido uma missão fácil, ao contrário, o alto índice de desemprego tem se tornado um dificultador, realidade que prejudica ainda mais as pessoas com deficiência. Nesse sentido, é importante que sejam apresentadas propostas que permitam o alargamento desse acesso ao mercado de trabalho, levando em consideração que, com o avanço da tecnologia, o mercado demanda novas modalidades de trabalho em vista da flexibilidade que as próprias relações negociais impõem.

Assim, a presente pesquisa propõe uma análise acerca do teletrabalho, por entendê-lo como uma ferramenta inovadora, que possibilita a execução das atividades propostas pelas organizações em modernas ambiências, em diversos locais de trabalho, permitindo novas configurações dessas relações trabalhistas. Neste ponto, é preciso que essas novas modalidades de trabalho viabilizem a inclusão da pessoa com deficiência, principalmente porque os locais de trabalho já não são limitados aos ambientes físicos das empresas.

Diante das possibilidades advindas desse novo contexto é importante que os programas de inclusão social permitam que as pessoas com deficiência também sejam beneficiadas por essas tecnologias, de modo a possibilitar avanços significativos em suas condições de vida. Pois bem, por mais que as inúmeras barreiras (arquitetônicas, comunicacionais e atitudinais) se revelem dificultadoras para inclusão das pessoas com deficiência, tanto no mercado de trabalho, quanto na participação da vida em sociedade, é importante que sejam criados mecanismos que minimizem essas barreiras, ao ponto de permitir a inclusão desse grupo.

Nesse cenário, podemos mencionar o teletrabalho como uma ferramenta que permite maior flexibilidade na condução das atividades praticadas no ambiente de trabalho, o que confere às pessoas com deficiência menor desgaste e exposição às diversas barreiras que possivelmente enfrentariam para ter acesso ao trabalho presencial.

Ao mencionar sobre as barreiras arquitetônicas, é importante destacar que o deslocamento é um dos fatores que mais impacta na qualidade de vida, causando uma rotina de desgastes físicos e emocionais para o trabalhador, devido a ineficiência do transporte público, sem mencionar o tempo dispendido nos percursos que tornam os deslocamentos cada vez maiores, de modo a influenciar, inclusive, na qualidade do serviço prestado.

Independentemente de a deficiência ser de natureza física, intelectual ou sensorial, vale mencionar que tal desgaste é ainda mais acentuado, posto que os transportes públicos não possibilitam assentos apropriados para a forma que os deficientes assumem. Assim, a possibilidade de conduzir suas atividades laborais na modalidade do teletrabalho, conduz à uma expressiva redução da exposição que a pessoa com deficiência enfrentaria, caso necessitasse se deslocar para trabalhar presencialmente na sede da empresa. Isso porque, o teletrabalho permite a execução das atividades nos mais diversos ambientes que, necessariamente, não imponha o deslocamento do obreiro.

Além disso, é certo que quando o serviço é prestado de forma presencial pelo trabalhador com deficiência, surgem para a empresa obrigações relativas à sua organização, levando em conta a dinâmica pela qual a execução das atividades ocorrerá. Assim, é importante que existam suportes (estruturais e humanos) adequados para recepcionar e acompanhar a pessoa com deficiência nessa organização. Tais questões levam à conclusão de que as demandas compreendidas para o desenvolvimento desse tipo de atividade dentro da sede da empresa geram desestímulos nos empregadores, ao ponto de evitar a contratação de pessoas com deficiência.

Nesse passo, esse panorama seria perfeitamente positivo se assumisse contornos modernos, apoiados pelo arcabouço tecnológico e, dentre eles, podemos incluir o teletrabalho, que permite que as mais variadas demandas sejam executadas em local diverso, que não seja, exclusivamente, a sede da empresa. A tecnologia associada ao

desenvolvimento de novas plataformas de trabalho, permite o surgimento de novas estruturas aptas a recepcionar os trabalhadores com e sem deficiência.

Ademais, o fato de a pessoa com deficiência estar inserida no mercado de trabalho gera o empoderamento desse sujeito, de modo a destacar a importância social que o trabalho traz para sua vida. Nesse sentido, se torna relevante levarmos em consideração o papel desse reconhecimento, principalmente pelos efeitos que proporciona por trazer consigo uma considerável melhoria na qualidade de vida do sujeito, o que influencia na sua condição social.

Aderindo a tais propostas, cada vez mais surge a percepção, por parte da sociedade, de que a pessoa com deficiência precisa ser enxergada não pela característica que ela assume, mas pelas suas potencialidades que serão ainda mais potencializadas pelo simples fato de transitar pelo mercado de trabalho. Essa perspectiva rompe com estigmas e barreiras, além de permitir transformações na vida destas pessoas e do meio social em que estão inseridas.

Outra perspectiva que se demonstra interessante é o surgimento de plataformas de negócios que permitem o desenvolvimento das pessoas com deficiência como prestadores de serviços para múltiplos empregadores, ou seja, o fato de não estar condicionado ao comparecimento presencial nas dependências da empresa, permite que o trabalhador esteja disponível para prestação de múltiplos serviços, principalmente quando a dinâmica do serviço possibilita essa dualidade. A exemplo disso, podemos mencionar os prestadores de serviço na área da tecnologia, os quais, em razão da alta demanda existente no mercado para contratação desse profissional, normalmente, prestam serviços em inúmeras empresas ao mesmo tempo.

Por estar inserido nesse universo tecnológico, o teletrabalho ainda exige uma bagagem de conhecimento acerca das mais diversas tecnologias, movimento este que faz nascer no sujeito a necessidade de constante aperfeiçoamento e qualificação, o que permite maior desenvolvimento social e humano, inclusive das pessoas com deficiência que desempenham suas atividades nessa plataforma. Nesse viés, essa permanente demanda de aperfeiçoamento profissional permite que a pessoa com deficiência esteja

constantemente atualizada, em razão da celeridade que o próprio avanço tecnológico impõe.

De maneira geral, existem inúmeras vantagens relativas ao teletrabalho, destacando a possibilidade do obreiro desempenhar suas atividades em local diverso da sede da empresa, o que aponta uma exponencial melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores, posto que estes poderão optar por executar suas funções em locais onde se sintam mais confortáveis e também a possibilidade de conciliar suas demandas profissionais com diversos empregadores.

A corroborar com tais aspectos, Pereira e Rachid (2017, p. 248) apontam que o teletrabalho permite ao trabalhador uma série de benefícios, como “menores custos, maior produtividade, maior conforto e liberdade.” Logo, tais mudanças comportam uma série de fatores que impactam de modo positivo na vida dos sujeitos que têm à sua disposição a liberdade para planejamento das demandas do trabalho, que podem ser perfeitamente comungadas com suas demandas cotidianas. Ademais, a possibilidade de executar seus serviços em ambientes de sua escolha permite, por exemplo, o estreitamento das relações sociais, ao passo que gozará de maior tempo para manter contato com os parceiros de negócios.

Assim, além de impactar diretamente na redução dos custos para os trabalhadores e empregadores, o que permite o surgimento de novos postos de trabalho, o que impacta numa maior quantidade de pessoas com deficiência alocadas no mercado, o teletrabalho ainda permite que essas pessoas experimentem interações diversas, tão importantes para execução de suas atividades por meio dessa plataforma.

Esse ponto merece destaque ao passo que toda perspectiva que forneça benefícios econômicos para as corporações, potencialmente geram benefícios sociais, desde a criação de novos empregos, até mesmo destacando a responsabilidade social que a empresa possui, não apenas sob o viés da inclusão da pessoa com deficiência no mercado, mas também para os demais sujeitos sociais que estão ao seu redor.

Evidentemente, além dos benefícios existem alguns desafios que merecem atenção para o aperfeiçoamento dessa plataforma de trabalho, posto que retratam pontos que poderiam impactar no processo de inclusão. Isso porque, o fato de a pessoa

com deficiência não frequentar fisicamente o local de trabalho pode dar margens à ausência de interação com os demais colegas de trabalho, com o empregador e o próprio ambiente de trabalho, ao ponto de ter contado com as demandas que emergem da relação direta e pessoal no local de trabalho (LARAIA, 2008, p. 178).

De fato, a adesão ao teletrabalho não pode conduzir o sujeito ao isolamento, contudo, este não é o intuito da ferramenta já que, conforme demonstrando anteriormente, é perfeitamente possível que o trabalhador desempenhe suas funções de modo a possibilitar o seu contato com os demais atores inseridos na organização do trabalho. Assim, por mais que o prestador de serviços não se encontre pessoalmente na sede da empresa, existem outros mecanismos que permitem sua interação em tal ambiente, inclusive mantendo contato com os demais colegas de trabalho, fornecedores e parceiros, independentemente do espaço em que execute as suas demandas.

Nesse caminhar das ideias, podemos caracterizar o local do trabalho como sendo aquele onde o trabalhador maneja a ferramenta adequada para o cumprimento de suas obrigações. Dentre os mais diversos ambientes, podemos citar o local de trabalho como sendo o domicílio pessoal, seu escritório, o veículo em que o teletrabalhador se desloca para visitar clientes, a empresa do cliente, dentre outros (RODRIGUES, 2011, p. 79).

Assim, o teletrabalho não retira do obreiro com deficiência a interação direta com os demais envolvidos na estrutura do negócio, ao contrário, esse contato pode ser até mesmo ampliado, independentemente da forma que assuma. A exemplo de tais assertivas, podemos mencionar o trabalhador que presta serviços externos, ou seja, a própria dinâmica da atividade desempenhada exige sua ausência do estabelecimento empresarial e, nem por isso, quer dizer que não haja interação desse funcionário com outros sujeitos, em decorrência do desempenho de suas atividades por meio do teletrabalho.

Evidentemente, precisam ser ressaltados os casos em que as empresas contratam as pessoas com deficiência, na modalidade de teletrabalho, apenas para cumprimento das metas impostas pela Lei 8.213 de 1991, exilando-os em ambientes que não sejam apropriados para sua inclusão no meio social, contudo, é preciso esclarecer que tal comportamento não desqualifica a ferramenta de trabalho.

Em relação à essas práticas, é importante que tais ações sejam objeto de rígida fiscalização por parte do Poder Público, em cumprimento ao fiel preceito contido na legislação, que também determina que o Estado cumpra sua função fiscalizadora, de modo a dar efetividade às políticas públicas de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Assim, as ações praticadas pelos empregadores não podem desvirtuar o instituto do teletrabalho, sob o argumento de que o mesmo não possibilita a interação do trabalhador e, por isso, não promove a inclusão da pessoa com deficiência.

Por inúmeras outras situações, os trabalhos remotos merecem especial atenção dos órgãos de fiscalização, até porque, as pessoas com deficiência ou sem deficiência estão susceptíveis a tais ocorrências. A saber, podemos mencionar outras questões, como as relativas às jornadas de trabalho, que podem gerar desgastes aos obreiros, quando se torna difícil delimitar o início e o fim dos horários para prestação do serviço, quando executado nas modalidades à distância.

Importante mencionar que com os avanços tecnológicos surgem para o empregador inúmeras formas para o controle de jornada dos empregados, principalmente por meios eletrônicos que, inclusive, permitem acompanhar a realização das metas estipuladas para o regime do teletrabalho (SOUZA; ALMEIDA, 2021, p. 543). Mais uma vez, trata-se de reflexões que merecem discussão, não pelo contexto da ferramenta de trabalho, mas sim sob a esfera do efetivo cumprimento da legislação trabalhista, aspectos que, a nosso ver, não são suficientes para deslegitimar o teletrabalho.

Apresentadas tais perspectivas em torno do teletrabalho, apontadas as inúmeras possibilidades permitidas por essa ferramenta no contexto da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, é importante, ainda, analisarmos as questões relativas ao aspecto da estabilidade dessa plataforma, de modo a garantir que ela permita ao teletrabalhador desempenhar suas funções, sem que haja danos ao mesmo. Assim, tal assunto merece um tópico específico, conforme segue.

5. A ESTABILIDADE DO CIBERESPAÇO COMO FATOR DE PROTEÇÃO AO SEGMENTO DO TELETRABALHO

Levando em consideração as premissas até então apresentadas é evidente que estamos inseridos numa sociedade cada vez mais dependente da tecnologia, panorama potencializado pela pandemia por Covid-19⁴. Mediante o desenvolvimento de tal cenário, a discussão sobre a segurança e estabilidade da plataforma do teletrabalho se faz necessária, principalmente, pelo grande crescimento dos ciberataques que podem impactar diretamente no desenvolvimento deste mecanismo e, conseqüentemente, na vida dos teletrabalhadores que precisam utilizá-lo.

Atualmente, observa-se um movimento crescente de ataques cibernéticos, independentemente de suas motivações e, todo esse contexto nos revela a importância de planejamento das ações que visem a segurança do espaço cibernético e, conseqüentemente, do teletrabalho, já que se trata de uma modalidade de trabalho que depende eminentemente das tecnologias para seu funcionamento.

Assim, garantir a segurança dessa modalidade se torna um fator importante na promoção da inclusão da pessoa com deficiência, posto que, conforme demonstrado no tópico anterior, estas pessoas encontram no teletrabalho uma plataforma que facilita o seu acesso às organizações de trabalho, já que a dinâmica da ferramenta permite a expansão das vagas de trabalho. Nesse aspecto, é preciso incitar os organismos de proteção do espaço cibernético (nacionais e internacionais), para que assumam uma postura de defesa do ciberespaço contra as ameaças que geram a instabilidade de tais plataformas, devido a importância que a mesmas representam para a criação de postos de trabalho, formal ou informal.

Seguramente, versar sobre estratégias que garantam que as ferramentas cibernéticas estejam favorecidas por essa proteção institucional (estados e organismos)

⁴ Sousa e Almeida (2021: 523) nos esclarece que “em 2020 o mundo foi impactado com a expansão do coronavírus e a transformação da rotina diária das pessoas de modo intenso e alarmante, posto que milhões de pessoas já faleceram, hospitais ficaram além de seus limites, houve o acirramento da pobreza e da violência e, dentre outros impactos negativos desse evento, os trabalhadores se viram em situação de vulnerabilidade como há muitos anos não se via. Não somente ocorreu o aumento da desocupação laboral, como igualmente as condições de exercício das atividades também ficaram mais precárias. Isso se deu pelo risco maior de exposição ao vírus em algumas profissões e, da mesma forma, pela adesão de muitas empresas e órgãos públicos à modalidade de trabalho remoto, ou teletrabalho, o qual algumas vezes é realizado na residência do empregado, o que é conhecido como *home office*”.

revela-se importante, levando em consideração que, atualmente, a humanidade guarda uma relação de dependência com os mecanismos tecnológicos, ao ponto de não conseguirmos visualizar outro panorama que não seja este. Eis que o teletrabalho não se afigura de forma diversa, ao contrário, faz parte desse arcabouço tecnológico que permite, inclusive, maior acesso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, daí a importância de garantir sua proteção.

A União Europeia criou a Estratégia da UE para a União da Segurança, no intuito de tratar as questões relativas ao mundo digital, priorizando a segurança desses espaços por considerar que os indivíduos dependem de determinadas infraestruturas que dão acesso a uma gama de serviços e possibilidades, concluindo pela necessidade de serem criadas estratégias relativas à proteção dessas estruturas tecnológicas, mediante a frequência e sofisticação dos ciberataques (EUR LEX, 2020).

A esse respeito, Hirane (2016, p. 65) nos adverte ao fato de que “também tem havido incidentes de segurança no ciberespaço que forçam uma revisão das atuais práticas de cibersegurança e criam o desafio de ter uma política pública que oriente, regule e coordene os diferentes atores envolvidos na questão” (tradução dos autores). Assim, é importante haver o alargamento das discussões em relação à segurança das plataformas tecnológicas, levando em consideração a importância que elas representam para a sociedade atual.

Nesse passo, é preciso destacar que o teletrabalho está diretamente atrelado às tecnologias disponíveis para sua execução e, por isso, também está propenso aos ciberataques. Desta forma, por se tratar de uma ferramenta que facilita a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, se torna necessário destacar os movimentos para sua proteção, levando em consideração as inúmeras possibilidades de desenvolvimento social e humano que o mesmo proporciona.

Mediante esse panorama, se demonstra indispensável o surgimento de políticas públicas que assegurem o bom funcionamento do ciberespaço e as informações que nele transitam (HIRANE, 2016, p. 74). Isso porque, um panorama que revela a possibilidade de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho necessita ser blindado, na

perspectiva de proporcionar um ambiente seguro, de modo que os trabalhos neles desempenhados estejam protegidos, ante a eventuais ataques.

Como restou demonstrado, a estabilidade do ciberespaço se demonstra um importante fator de proteção às constantes ameaças cibernéticas e, desta forma, potencializa o segmento do teletrabalho de modo a torná-lo uma ferramenta segura para a inclusão da pessoa com deficiência, em promoção à igualdade e desenvolvimento do indivíduo.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho se revela como um traço inerente à diversidade, ao passo que acolhe os sujeitos independentemente de suas características. Ao pretender revelar a necessidade de se criar mecanismos que permitam essa inclusão, o presente trabalho, apontou uma questão que precisa estar no centro dos debates, de modo a desafiar os organismos responsáveis pela criação e implementação de políticas públicas para que favoreçam as pessoas com deficiências em suas demandas.

Dentre as hipóteses aventadas, o estudo apontou a Agenda 2030 da ONU como recorte teórico ao revelar o compromisso que os Estados membros assumiram na perspectiva de formulação de políticas públicas que aprofundem os debates de promoção dos indivíduos, em especial a busca pela plena inclusão da pessoa com deficiência, com igualdade de oportunidades.

Em resposta a esse panorama, foi apresentado o teletrabalho como uma importante ferramenta na promoção e inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho por demonstrar que tal modalidade não tem como perspectiva o isolamento do sujeito, mas sim permite maior interrelação do trabalhador com os demais atores da organização empresarial.

Foram traçados aspectos que demonstram as vantagens que o teletrabalho traz de modo a facilitar o acesso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, além de destacar pontos os desafiantes, na medida que apontam a necessidade de aperfeiçoamento das ações estatais quanto à fiscalização dessa modalidade de trabalho,

para evitar que práticas que deturpem o uso da plataforma sejam praticadas pelos empregadores.

Além disso, destacou-se a importância de haver um ambiente seguro e estável, para o desenvolvimento das atividades na modalidade de teletrabalho, daí a importância de haver movimentos de proteção a tal ferramenta de trabalho, possibilitando sua continuidade, ante os constantes desafios que o próprio espaço cibernético impõe.

Assim, em resposta à proposta apresentada, entendemos que o teletrabalho se torna uma imprescindível ferramenta de promoção do trabalhador com deficiência, de modo a proporcionar ao sujeito um ambiente de trabalho acessível, diverso, que potencialize seu desenvolvimento, em promoção a sua dignidade. Ademais, restou claro que o fato da pessoa com deficiência desempenhar suas atividades nessa modalidade de trabalho não implica em seu insulamento. Ao contrário, tal ferramenta permite ao trabalhador uma constante interação com os demais agentes que transitam no ambiente empresarial.

Nesse caminhar das ideias, é importante mencionar que o avanço da tecnologia permite descortinar outros cenários relativos às relações de trabalho, o que torna o teletrabalho como plataforma oportuna para o desenvolvimento de tais perspectivas, mesmo mediante as limitações apontadas em relação aos ataques habitualmente praticados no meio cibernético.

Com o apoio de tais considerações, é possível concluir que as estratégias para proteção das pessoas com deficiência incluídas no mercado de trabalho e que utilizam o teletrabalho como mecanismo que garanta sua permanência nesse cenário, precisam ser cada vez mais fortalecidas, por meio de políticas públicas que compreendam a potencialidade dessa modalidade de trabalho, de modo a permitir a gestão da diversidade em todos os seus aspectos.

Por fim, como sugestão e recomendação para desenvolvimento de outras propostas nessa seara, eventual análise das modalidades de teletrabalho se traduz interessante, na expectativa aprofundar ainda mais os debates sobre esta plataforma de trabalho e, conseqüentemente, aperfeiçoá-la para que cada vez mais possibilite a inclusão da pessoa com deficiência em sua plenitude.

REFERÊNCIAS

- AVRITZER, L. **A Moralidade da Democracia**. São Paulo: Perspectiva, 2012.
- BRASIL. Lei 8.213 de 24 de julho de 1991. Lei de Cotas para Pessoa com Deficiência. **Diário Oficial da União**, Brasília, 25 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 25 de fevereiro de 2021.
- CALDAS, R. W. **Políticas Públicas: conceitos e práticas / supervisão**. Belo Horizonte: Sebrae/MG, 2008.
- CARNEIRO, A. S. L. **A defesa cibernética como extensão do papel constitucional das Forças Armadas na defesa nacional**. In Ciberdefesa e cibersegurança: novas ameaças à segurança nacional / Organizador PINTO, J. C. R. Rio de Janeiro: ESG, 2016. p.19 - 37.
- CORTINA, A. **Cidadãos do mundo: para uma teoria da cidadania**. São Paulo: Edições Loyola, 2005.
- DINIZ, D. **O que é deficiência**. São Paulo: Brasiliense, 2007.
- DIZ, J. B. M.; JÚNIOR, A. J. **Por uma teoria jurídica da integração regional: a inter-relação direito interno, direito internacional público e direito da integração**. Revista de Direito Internacional, Brasília, v. 12, n. 2, 2015 p. 138-158.
- EUR LEX. **Estratégia da UE para a União da Segurança: integrar as medidas individuais num novo ecossistema de segurança**. 24 de julho de 2020. Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/ip_20_1379>. Acesso em 19 de abril de 2022.
- FERNANDES, L. M.; VEIGA, C. V. da. **Inclusão Profissional e Qualidade de Vida**. Portugal: FORMEM: 2014.
- GARCÍA, M. G. **Desarrollo de competencias digitales em la formación laboral** . In BADESA, S. de M.; MARTÍN, R. C. Formación para la inclusión laboral de personas com discapacidad intelectual. Madrid: Pirámide, 2010.
- HERRÁN, A de la. **La mediación laboral com personas con discapacidad intelectual**. In BADESA, S. de M.; MARTÍN, R. C. Formación para la inclusión laboral de personas com discapacidad intelectual. Madrid: Pirámide, 2010.
- HIRANE, C. S. **Ciberespacio bien público mundial em tiempos de globalización: Política Pública de Ciberseguridad una necesidad imperiosa y la ciberdefensa como desafio del siglo XXI**. In Ciberdefesa e cibersegurança: novas ameaças à segurança nacional / Organizador PINTO, J. C. R. Rio de Janeiro: ESG, 2016.
- LARAIA, M. I. F. **A pessoa com deficiência e o direito do trabalho**. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2009. Disponível em: <https://tede.pucsp.br/bitstream/handle/8878/1/Maria%20Ivone%20Fortunato%20Larai%20a.pdf>. Acesso em 08 de abril de 2022.
- LORENTZ, L. N. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência**. São Paulo: LTR, 2006.



- LOTTA, G. **A política pública como ela é: contribuições dos estudos sobre implementação para a análise de políticas públicas.** In Teoria e análises sobre implantação de políticas públicas no Brasil / Organizadora LOTTA, G. Brasília: Enap, 2019.
- MOVIMENTO NACIONAL ODS: Disponível em: <https://movimentoods.org.br/agenda-2030/#:~:text=A%20Agenda%202030%20%C3%A9%20um,dentro%20dos%20limites%20do%20planeta>. Acesso em 15 de abril de 2022.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU Brasil. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em 15 de abril de 2022.
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Relatório mundial sobre a deficiência / World Health Organization, The World Bank.** Tradução Lexicus Serviços Linguísticos. São Paulo: Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2012.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho.** 21 de junho de 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_706928.pdf. Acesso em 10 de abril de 2022
- PEREIRA, E. L.; RACHID, A. **Home Office em uma multinacional de tecnologia da informação.** Revista Gestão Industrial, Ponta Grossa, v. 13, n. 3, p. 237-251, set./nov. 2017. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/revistagi/article/view/5783>. Acesso em 09 de julho de 2022.
- RODRIGUES, A. C. B. **Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho.** Dissertação. 2011. Universidade de São Paulo.
- SALVADO, A. **Direitos Sociais e Grupos Vulneráveis: O caso das Pessoas com Deficiência.** In MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL. Integração das Pessoas com Deficiência. 1ª ed. MTSS/DGEEP, 2007.
- SÃO PAULO (ESTADO). SECRETARIA DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. **30 anos do AIPD: Ano internacional das pessoas deficientes 1981-2011.** São Paulo: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo, 2011.
- SILVA, O. M. **A epopéia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo ontem e hoje.** São Paulo: Cedas, 1987.
- SOUZA, L. C. de; ALMEIDA, L. A. F. **Pandemia de Covid-19 e seus efeitos negativos sobre o teletrabalho decente.** Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE), Bebedouro, v. 9, n. 2, 2021 p. 521-560.
- UNIÃO EUROPEIA. **Fundo Social Europeu.** Disponível em: <https://ec.europa.eu/european-social-fund-plus/pt>. Acesso em 16 de abril de 2022

Submissão: Janeiro 2022

Publicação: Junho 2022