

## *Remote working: an analysis on the perception of federal public employees with disability*

### **Trabalho remoto: uma análise sobre a percepção de servidores públicos com deficiência**

**Daniela C. Tavares<sup>1</sup>, José Antonio S. Borges<sup>1,2</sup>**

<sup>1</sup> Laboratório TecnoAssist – Instituto Tércio Pacitti (NCE/UFRJ)  
Universidade Federal do Rio de Janeiro

<sup>2</sup> Programa de Pós-graduação em História das Ciências e das Técnicas e Epistemologia,  
Universidade Federal do Rio de Janeiro

daniela.tavares@nce.ufrj.br, antonio2@nce.ufrj.br

Recebido: 27/04/2021

Aceito: 29/04/2021

Publicado: 29/04/2021

DOI: 10.51919/revista\_sh.v1i0.286

**Abstract.** *This article aims to analyze the perception about remote work of federal public employees with disability, checking if this way of work is inclusive. We interviewed seven volunteer federal civil employees using Whatsapp and the responses revealed presence of some aspects about remote work demonstrate that this modality generates feelings are strongly related with personal characteristics and specificities of each type of disability. We intuited that remote work may be considered as an inclusion factor also provides self-sustainability, but only when applied judiciously. However, without the necessary care in its adoption, this type of work can mean a step backwards in the struggle of people with disabilities, due to cultural paradigms and the prejudice that are still strongly rooted in our society.*

**Keywords.** *Disability studies. Disabled public employees. Remote working.*

**Resumo.** Este artigo tem como objetivo analisar a percepção de servidores públicos com deficiência em relação ao trabalho remoto, verificando se esta forma laboral favorece ou não a inclusão destas pessoas. Para isso, entrevistamos sete servidores públicos federais voluntários através do WhatsApp e, após a análise das respostas revelou-se a presença de aspectos favoráveis e desfavoráveis sobre o trabalho remoto, demonstrando que esta modalidade laboral gera sentimentos que têm forte relação com a personalidade e as especificidades de cada tipo de deficiência. Concluímos que o trabalho remoto pode ser considerado um fator de inclusão e que também proporciona autossustentabilidade desde que aplicado criteriosamente. Sem o devido cuidado na sua adoção, entretanto, esta modalidade laboral pode significar um retrocesso na luta da pessoa com deficiência, em função dos paradigmas culturais e do preconceito ainda fortemente arraigados na nossa sociedade.

**Palavras-chave.** Estudos sobre deficiência. Serviço público. Trabalho remoto.

## 1. Introdução

As décadas de 80 e 90 podem ser caracterizadas por grandes modificações na sociedade (cultura, política e economia). Segundo Jenkins (2009) os avanços tecnológicos estimularam novos modos de armazenamento da informação e o crescimento da circulação de dados. Como exemplo disso, destacamos as contribuições da internet e dos celulares que proporcionaram a possibilidade do acesso à informação independentemente do tempo e lugar.

Essas tecnologias impactaram a forma como as pessoas se relacionam, compram, estudam e trabalham. Assim, na atualidade vivemos numa era das máquinas e da hiperconectividade seja nas nossas casas ou em qualquer outro local que frequentamos (instituições públicas e privadas). Mas, será que todos conseguem usufruir dessas inovações? Para refletirmos sobre esta questão trazemos ao nosso leitor o seguinte dado estatístico: existem 12.748.663 pessoas com deficiência no Brasil (IBGE, 2018).

Além disso, cabe destacar que a pessoa com deficiência está presente na história da humanidade desde a Antiguidade. Porém, somente a partir do século vinte, com o surgimento de diversas legislações, elas começam a ser integradas na sociedade. Como exemplo disso, podemos destacar o parágrafo 2º do Art. 5º da Lei nº 8.112/90 que garante a reserva de vagas em concursos para cargos públicos (BRASIL, 1990).

Nesse contexto ressaltamos que as pessoas com deficiência também atuam como servidores públicos. Conjuntamente a isso, salientamos que há indicativos da origem da adoção do trabalho remoto no serviço público a partir da implantação do processo eletrônico judicial. Dessa forma, entendemos que a obrigatoriedade do isolamento social causada pela Pandemia de COVID-19 apenas acelerou a necessidade de se discutir sobre esta temática.

Diante disso, compreendemos a relevância de se analisar a percepção de servidores públicos no que diz respeito ao trabalho remoto. Assim, acreditamos que a partir dessas informações conseguiremos verificar se esta forma laboral pode favorecer a inclusão dessas pessoas. Porém, em virtude das complexidades sobre o trabalho remoto este artigo apenas abordará questões relacionadas à tecnologia e suas interlocuções com a sociedade.

## 2. Deficiência e Inclusão – Conceitos

De acordo com o artigo segundo da Lei nº 13.146/2015, se considera a pessoa com deficiência

àquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

Ainda segundo essa legislação, em seu artigo terceiro, se define tecnologia assistiva como

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 (BRASIL, 2015).

Em contribuição a isso, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006) considera que promover a inclusão das pessoas com deficiência traz como consequência proporcionar igualdade de oportunidades às demais pessoas da sociedade. Logo, no que diz respeito ao serviço público se faz necessário garantir que os servidores com deficiência possam ter as mesmas oportunidades que os demais trabalhadores no desempenho das suas atividades.

Para isso, entendemos a necessidade da disponibilização de recursos de Tecnologia Assistiva pela administração pública (monitores e teclados ampliados, leitores de tela, softwares para transcrição, facilitadores, entre outros). Além disso, cabe destacar que as pessoas com deficiência conseguiram acompanhar as evoluções tecnológicas devido a adoção dessas ferramentas (TAVARES et al., 2016). Na próxima sessão abordaremos o conceito de trabalho remoto no intuito de auxiliar o leitor na construção da sua reflexão.

### 3. O Trabalho Remoto

Segundo Silva (2020), há indicativos históricos do uso do trabalho remoto desde o século dezanove quando o proprietário de uma estrada de ferro utilizou seu engenho com o uso de um sistema de telégrafo da sua empresa com o objetivo de monitorar os seus trabalhadores. Entretanto, sobre as origens mais contemporâneas do trabalho remoto, Jack Nilles – antigo cientista da NASA, teria sido seu fundador por intermédio de estudo realizado em 1973, denominado de "*telecommuting*", preconizando sua possibilidade através de computadores e sistemas de comunicação.

O crescimento do trabalho remoto ocorreu lentamente até o surgimento da Internet, e o aumento de sua taxa de transmissão. Houve a possibilidade de acessar documentos em tempo real, e nos últimos anos, o som e a imagem em movimento. Dessa forma, Rodrigues (2018) define o trabalho remoto como uma modalidade laboral que decorre da modernização e avanços tecnológicos. Dá-se nas relações de trabalho em que a prestação de serviço pelo empregado se distanciasse do local da prestação, ou seja, do ambiente físico das empresas.

Ademais, cabe destacar que esta forma de trabalho recebe diversificados nomes que resultam na mesma definição. Em países de língua estrangeira pode ser chamado das seguintes formas: *networking*, *home office*, *telecommuting* ou *remote working*. Já nos de portuguesa, se adota os seguintes termos: trabalho remoto ou teletrabalho (Silva, 2020).

Ainda conforme esta autora, em 2018 o trabalho remoto passa a ser uma realidade no Brasil. Isso pode ser observado na pesquisa realizada pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) que indica: 45% das Empresas participantes praticam *Home Office* e 15% estão em fase de decisão sobre a implantação. Já no que se

refere às empresas que têm o trabalho remoto, 25% aderiu há menos de um ano, o que demonstra um novo modelo de Gestão.

#### **4. Metodologia**

A pesquisa desenvolvida neste artigo tem o caráter qualitativo exploratório e a sua elaboração nos ajudará numa melhor compreensão sobre o problema estudado. Cabe destacar que a escolha por esta metodologia se relaciona aos pensamentos de Dias e Silva (2010) por desejarmos analisar as impressões de servidores públicos com deficiência em relação ao trabalho remoto.

Para isso, efetuamos um levantamento bibliográfico sobre os seguintes temas: trabalho remoto e inclusão de pessoas com deficiência no serviço público. Após esta etapa, realizamos a coleta de dados com os participantes da pesquisa. Nesta fase, efetuamos entrevistas por meio do Whatsapp com 7 servidores públicos federais voluntários. Além disso, cabe salientar que todos os participantes eram pessoas com deficiência e faziam parte dos contatos do Whatsapp de uma das autoras (também servidora pública com deficiência).

Já no que diz respeito à análise dos resultados, se enfatiza que esta foi realizada a partir das respostas dos participantes. Para uma melhor avaliação dessas informações, as organizamos numa planilha de Excel. Por meio desse procedimento conseguimos encontrar indicativos para o alcance dos objetivos da pesquisa.

#### **5. Resultados e discussão**

Após a análise das respostas dos entrevistados com deficiência, observamos as seguintes características:

- Gênero: 5 masculinos e 2 femininos;
- Tipo da Deficiência: 4 visuais, 2 físicas e 1 auditiva;
- Faixa Etária: Entre 32 e 51 anos;
- Nível de Escolaridade: 2 com ensino superior completo e 5 pós-graduados.

Referente à percepção dos servidores públicos com deficiência em relação ao trabalho remoto, as suas respostas evidenciaram os seguintes aspectos favoráveis: ausência de gasto de tempo no deslocamento entre casa e trabalho, assim como ausência de obstáculos da mobilidade urbana; autossustentabilidade; conforto; comodidade e o acesso a equipamentos tecnológicos adaptados às suas necessidades. Além disso, os relatos dos entrevistados indicaram a presença dos seguintes sentimentos positivos: encantamento, autoconfiança, equilíbrio emocional e tranquilidade.

Segundo os relatos dos entrevistados, também observamos a presença dos seguintes aspectos desfavoráveis sobre a adoção do trabalho remoto: dependência da tecnologia, falta de uma estrutura confortável, dificuldade de organização, isolamento social, estímulo à segregação e invisibilidade da pessoa com deficiência.

Ademais, os servidores públicos com deficiência demonstraram os seguintes sentimentos negativos: preocupação, estresse, desconforto, insatisfação e rejeição. Assim, podemos observar que as respostas dos entrevistados indicam pontos positivos e

negativos sobre o trabalho remoto. Diante disso, na próxima sessão apresentaremos alguns depoimentos dos participantes da pesquisa.

### 5.1. Depoimentos

No que diz respeito ao aspecto favorável e sentimento positivo, o participante A destaca:

*“Eu estou encantado com o trabalho remoto por pensar que eu não vou precisar gastar 2 horas no deslocamento da minha casa até o meu local de trabalho”.*

Ainda segundo ele, o trabalho remoto pode incluir a pessoa com deficiência. Nesse sentido, o entrevistado A acredita que

*“Ele favorece o deslocamento da pessoa com deficiência. Por exemplo, eu não vou ter que ficar desviando de diversos obstáculos na rua ou pegar transportes inacessíveis”.*

Em contribuição a isso, a participante B ressalta:

*“De certa forma, o trabalho remoto proporciona a inclusão da pessoa com deficiência porque a gente está trabalhando. A pessoa está ali, vivendo. Ela está ativa e sem depender financeiramente de outra pessoa. E hoje, com diversas tecnologias disponíveis, pode favorecer essa inclusão”.*

Já em relação aos aspectos desfavoráveis e sentimentos negativos, a entrevistada C ressalta:

*“Nossa... fez minha vida virar de cabeça pra baixo! Eu me acostumei a ter a casa como um ambiente de descanso, um ambiente desligado do trabalho em si, e com trabalho remoto tudo se confundiu! Passei a trabalhar em horários nunca antes trabalhados. Muitas pessoas mandam perguntas e serviços em horários absurdos. Levei muito tempo para conseguir me organizar a ponto de voltar a me sentir tranquila em minha própria casa. Ainda não estou totalmente dentro de um esquema, mas já estou melhor do que uns cinco meses atrás”.*

Em contribuição a isso, o participante D relata:

*“Dai a achar que esta mudança irá me trazer qualidade de vida já me preocupa porque na minha condição de pessoa com deficiência visual infelizmente eu encontro muitas barreiras. Se eu tivesse a liberdade de ter o acesso sem a necessidade das tecnologias assistivas isso seria uma coisa maravilhosa. Mas, como eu preciso do uso das tecnologias assistivas e o serviço público possui as suas complexidades no que diz respeito ao fornecimento de equipamentos isso me preocupa”.*

Por fim, o entrevistado E destaca:

*“Pelo fato de sermos pessoas com deficiência necessitamos ser vistos pela sociedade. Já o trabalho remoto meio que retira isso, pois a gente fica escondido. O trabalho remoto para a pessoa com deficiência pode adquirir um estigma de segregação pelo fato da pessoa com deficiência estar em casa e não ser visto pela sociedade. Quando você sai para*

*trabalhar na rua você fica visível e mostra à sociedade que a pessoa com deficiência também faz parte dela”.*

## **6. Conclusões**

A realização desta pesquisa nos demonstra que o trabalho remoto pode ser mais uma possibilidade para a inclusão do servidor público com deficiência. Mas, para tal, é necessário avaliar as individualidades de cada trabalhador e também efetuar o devido suporte no que se refere aos recursos para o bom desempenho das suas atividades.

Nesse sentido, concluímos que a pesquisa alcançou os seus objetivos. Referente à percepção dos servidores públicos com deficiência observamos a incidência de aspectos positivos e negativos em relação ao trabalho remoto. Ainda em relação a esta questão, verificamos que esta modalidade laboral gera sentimentos positivos e negativos nos servidores com deficiência. Logo, compreendemos que há uma relação com a personalidade desses trabalhadores.

Ainda no que diz respeito ao caráter inclusivo do trabalho remoto, se faz necessário ter cautela nesta afirmação tendo em vista as especificidades de cada deficiência. Neste sentido, concluímos que o trabalho remoto pode ser considerado fator de inclusão por proporcionar uma autossustentabilidade. Já por outro lado, esta modalidade laboral pode significar um retrocesso na luta da pessoa com deficiência em função de paradigmas culturais ainda fortemente presentes na sociedade.

Por fim, compreendemos que a realização desta pesquisa nos direciona para a elaboração de um trabalho futuro com a participação de um número maior de servidores públicos com deficiência. Com isso, temos o intuito de melhor entender as controvérsias do trabalho remoto no que diz respeito à inclusão.

## **Agradecimentos**

Agradecemos aos servidores públicos com deficiência que participaram da realização desta pesquisa. Também agradecemos à Prof. Angélica Fonseca da Silva Dias pela revisão da estrutura inicial do trabalho.

## **Referências Bibliográficas**

BRASIL (1990). Lei nº 8.112/90. disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm). Acesso em: 19/11/2020

BRASIL (2015). Lei nº 13.146/15. disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13146.htm). Acesso em: 20/11/2020

IBGE - Censo Demográfico 2010 - Nota técnica 01/2018: Releitura dos dados de pessoas com deficiência no Censo Demográfico 2010 à luz das recomendações do Grupo de Washington. 2018. Disponível em:

[ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo\\_Demografico\\_2010/metodologia/notas\\_tecnicas/nota\\_tecnica\\_2018\\_01\\_censo2010.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/metodologia/notas_tecnicas/nota_tecnica_2018_01_censo2010.pdf). Acesso em: 19/11/2020

DIAS, D. S.; SILVA, M. F. Como escrever uma monografia: manual de elaboração com exemplos e exercícios. São Paulo: Atlas, 2010.

JENKINS, H. **Cultura da convergência**. Tradução de Suzana Alexandria. 2. ed. São Paulo: Aleph, 2009.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo. Nova York: ONU, 13/12/06.

RODRIGUES, P. O Teletrabalho e os Impactos da Reforma Trabalhista. 2018. <https://jus.com.br/artigos/64637/o-teletrabalho-e-os-impactos-da-reforma-trabalhista>. Acesso em: 20/11/2020

SILVA, A. P da (2020). TELETRABALHO: ORIGEM, CONCEITO, FUNDAMENTAÇÃO LEGAL E SEUS DESAFIOS. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81182/teletrabalho-origem-conceito-fundamentacao-legal-e-seus-desafios>. Acesso em: 20/11/2020

TAVARES, D. *et al.* Voxtube: Inclusão Digital de Deficientes Visuais. - 4º Seminário Nacional de Inclusão Digital - A liberdade digital de aprender, v. 1, p. 1-10, 2016. Disponível em: <http://senid.upf.br/2016/images/pdf/152138.pdf>  
Acesso em: 20/11/2020