

Concepções de adultos com deficiência acerca das condições de trabalho no contexto de pandemia da COVID-19

Adults conceptions with disabilities about working conditions in the context of the COVID-19 pandemic

Concepciones de los adultos con discapacidad sobre las condiciones laborales en el contexto de pandemia del COVID-19

Michelle Roberta Pavão 

Universidade Federal de São Carlos, São Paulo, Brasil.
pavaomichelle@hotmail.com

Walquiria Pereira da Silva Dias 

Universidade Federal de São Carlos, São Paulo, Brasil.
silvadiaswalquiria@gmail.com

Márcia Duarte Galvani 

Universidade Federal de São Carlos, São Paulo, Brasil.
marciaduarte@ufscar.br

Recebido em 29 de março de 2022

Aprovado em 22 de maio de 2023

Publicado em 31 de maio de 2023

RESUMO

O objetivo deste estudo é analisar o relato de adultos com deficiência acerca da rotina trabalhista vivida no contexto de pandemia da COVID-19 e descrever a dinâmica de trabalho. Trata-se de uma pesquisa de cunho qualitativo, com enfoque interpretativista e descritivo-exploratório. Participaram 11 adultos com deficiência, inseridos no mercado de trabalho. Para a coleta de dados, utilizou-se um roteiro semiestruturado de entrevista. As entrevistas ocorreram via utilização do aplicativo *Google Meet* e foram gravadas, transcritas e revisitadas pelas pesquisadoras. As análises das informações tiveram por base a análise de conteúdo. Como resultados, verificou-se que a rotina trabalhista durante a pandemia foi majoritariamente baseada no trabalho remoto, afastamento, demissão, redução e/ou flexibilização do horário de serviço, bem como mudança do vínculo empregatício. Os aspectos positivos considerados durante a pandemia em relação ao trabalho foram a flexibilização de tempo, dedicação a outras tarefas, autonomia e independência. Como aspectos negativos foram apontados plataformas digitais, dificuldade de comunicação, medo de demissão, aumento ou diminuição da demanda de serviço e a falta de interação social. Conclui-se que há questões que atravessam ações

excludentes, tendo como alvo as pessoas com deficiência. Por outro lado, algumas situações relatadas, como o desemprego, representam uma realidade enfrentada por muitos trabalhadores brasileiros com e sem deficiência no contexto da pandemia da COVID-19, que refletem a lógica capitalista no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência; condições de trabalho; Pandemia.

ABSTRACT

The objective of this study is to analyze the adults reports with disabilities about the work routine lived in the context of the COVID-19 pandemic and describe the work dynamics. This is a qualitative research, with an interpretive and descriptive-exploratory approach. 11 adults with disabilities participated, inserted in the job market. For data collection, it was used a semi-structured interview script. The interviews took place through the Google Meet platform and were recorded, transcribed and revisited by the researchers. The analysis of information were based on content analysis. As results, it was found that the work routine during a pandemic was mostly based on remote work, removal, dismissal, reduction and/or flexibility in working hours, as well as changing the employment relationship. The positive aspects considered during the pandemic in relation to work were flexibility of time, dedication to other tasks, autonomy and independence. As negative aspects it were pointed out digital platforms, communication difficulties, fear of being fired, increase or decrease in service demand and lack of social interaction. It is concluded that there are issues that cross excluding actions, targeting people with disabilities. On the other hand, some reported situations, such as unemployment, represent a reality faced by many Brazilian workers with and without disabilities in the context of the COVID-19 pandemic, which reflect the capitalist logic in the labor market.

Keywords: Person with disabilities; work conditions; Pandemic

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo analizar los relatos de adultos con discapacidad sobre la rutina laboral vivida durante la pandemia de la COVID-19, así como describir posibles cambios en la dinámica de trabajo y concepciones de los entrevistados en los contextos descritos. Se trata de una investigación cualitativa, con enfoque interpretativo y descriptivo-exploratorio. Participaron once adultos con discapacidad, del mercado laboral. Para la recopilación de datos se utilizó un guión de entrevista semiestructurado. Las entrevistas se realizaron a través de la plataforma *Google Meet* y fueron grabadas, transcritas y revisadas por las investigadoras.. El análisis de las informaciones se basaron en el análisis del contenido. Los resultados mostraron que la rutina laboral durante la pandemia fue mayoritariamente basada en el trabajo a distancia, bajas, reducción y / o flexibilización de la jornada laboral, así como cambios en el contrato de trabajo. Los aspectos positivos considerados durante la pandemia en relación al trabajo fueron la flexibilidad del tiempo, dedicación a otras tareas, autonomía e independencia. Como aspectos negativos fueron apuntados las plataformas digitales, dificultad de comunicación, miedo al despido, el aumento o disminución de la demanda de servicios y la falta de interacción social. Se concluye que hay cuestiones que pasan por acciones excluyentes, teniendo como objetivo las personas con discapacidad. Por otro lado, algunas situaciones informadas, como el desempleo, representan una realidad enfrentada

por la mayoría de los trabajadores brasileños con y sin discapacidad, en el contexto de la pandemia de la COVID-19, que reflejan la lógica capitalista en el mercado laboral

Palabras clave: Persona con discapacidad, condiciones de trabajo, pandemia.

Introdução

Na Constituição brasileira de 1988, o trabalho aparece no rol dos direitos sociais e, como tal, um direito de todos os cidadãos. Nessa linha, a Constituição Federal (1988) prevê a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sendo proibida a discriminação ao que se refere a salário e admissão do trabalhador com deficiência.

De acordo com a Lei Brasileira de Inclusão (LBI), nº 13.146, de 6 de julho de 2015, a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho, de livre escolha e aceitação, em ambiente inclusivo e acessível e de igualdade com as demais pessoas, incluindo remuneração de igual valor. O poder público deve oferecer serviços e programas completos de habilitação e reabilitação de profissionais para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitando sua livre escolha.

A Lei de Cotas (Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991) define que a empresa com mais de 100 funcionários está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas. É dever do Ministério do Trabalho fiscalizar e gerar dados e estatísticos sobre vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social.

Lima *et al* (2013), objetivando analisar o sentido do trabalho para as pessoas com deficiência, apontam que o trabalho é uma questão de sobrevivência, inserção social e utilidade para com a sociedade. Pereira-Silva, Furtado e Andrade (2018), com a finalidade de investigar aspectos relacionados à inclusão no trabalho de pessoas com deficiência intelectual, indicam que estar trabalhando, na perspectiva dos participantes, significa adquirir independência, melhorias financeiras e realizações pessoais, sendo o mercado de trabalho um fator contributivo no desenvolvimento da autonomia, independência, produtividade, responsabilidade e satisfação pessoal. Gouveia (2021), visando documentar a perspectiva de pessoas com deficiência motora acerca da sua participação no mercado de trabalho e compreender o papel da família nesse processo, reitera a perspectiva de trabalho não só atrelada aos fatores econômicos, mas também ao bem-estar pessoal, à integração social e à autonomia.

No entanto, apesar dos documentos legislativos que incentivam e amparam a empregabilidade das pessoas com deficiência e das pesquisas que apontam a importância desse fator, ingressar no mercado de trabalho pode ser uma tarefa difícil, pois a atividade profissional está atrelada à produtividade, à razão e ao padrão estético presente a um determinado contexto sociocultural, trazendo a ideia de que são indivíduos que não têm autonomia para fazer suas próprias escolhas (BORDIGNON; SARMENTO, 2011; NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015).

A falta de informação sobre a deficiência e o potencial desses indivíduos acarreta a concepção de que essas pessoas não irão corresponder às demandas da empresa, o que dificulta a contratação desse público, mesmo com a existência de uma legislação que ampara o acesso ao mercado de trabalho (BITTENCOURT; FONSECA, 2011).

A participação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho viu-se diante de um novo desafio: o contexto pandêmico gerado pela COVID-19, doença causada pelo vírus SARS-CoV-2. A dinâmica trabalhista foi impelida a modificações, entre elas a prática de *home office*, o afastamento e, em muitos casos, o desemprego. As medidas necessárias de isolamento social para o enfrentando da pandemia do coronavírus restringiram significativamente a circulação de trabalhadores e consumidores, comprometendo tanto a demanda de produtos quanto a oferta de trabalho, resultando no desemprego da população (BARBOSA; COSTA; HECKSHER, 2020) e no trabalho remoto. O trabalho remoto foi utilizado como estratégia para seguir com diversas atividades sociais, tais como serviços administrativos e escolares (ARAÚJO; LUA, 2021 p.4).

Dados da PNAD COVID-19 (Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio) mostram que no quarto trimestre de 2021, 12 milhões de brasileiros estavam desempregados, sendo, em porcentagem, 11,1% da população brasileira (IBGE, 2021).

Tendo em vista os desafios encontrados pela pessoa com deficiência no acesso ao âmbito trabalhista e os agravantes de uma situação pandêmica, que afetaram a todos, considera-se a seguinte questão: de que maneira o contexto pandêmico influenciou/tem influenciado na vida dos adultos com deficiência, no que diz respeito às condições trabalhistas? Sendo assim, o objetivo deste estudo é analisar o relato de adultos com deficiência acerca da rotina trabalhista vivida no contexto de pandemia da COVID-19 e descrever a dinâmica de trabalho.

Método

Delineamento

A presente pesquisa possui uma abordagem qualitativa e um enfoque interpretativista, cuja perspectiva orienta-se para compreensão das ações humanas e de como os participantes percebem subjetivamente a realidade em que vivem (GIL, 2019). Quanto aos objetivos, trata-se de uma pesquisa descritivo-exploratória, uma vez que busca descrever as realidades dos participantes, assim como obter mais familiaridade com o problema pesquisado (MARCONI; LAKATOS, 2003; GIL, 2019).

Aspectos Éticos

O trabalho foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de São Carlos (CAEE 51455421.80000.5504). Os participantes do estudo foram informados quanto aos objetivos, benefícios e riscos da pesquisa, assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e receberam uma via do termo.

Participantes

Participaram da pesquisa 11 adultos com deficiência, ativos no mercado de trabalho antes e durante o contexto de pandemia, divididos da seguinte maneira: cinco adultos com deficiência intelectual, três surdos e três com deficiência física. O perfil dos participantes pode ser observado no Quadro 1.

Quadro 1 – Perfil dos participantes

Participante	Idade	Gênero	Escolaridade	Graduação
Pessoas com Deficiência Intelectual				
P1	34	Masculino	Ensino Fundamental concluído	Não
P2	32	Masculino	Ensino Fundamental concluído	Não
P3	36	Masculino	Ensino Fundamental concluído	Não
P4	33	Feminino	Ensino Médio concluído	Não
P5	37	Feminino	Ensino Médio concluído	Não
Pessoas Surdas				
P6	43	Masculino	Ensino superior concluído	Pedagogia
P7	30	Feminino	Ensino Superior concluído	Letras-Libras
P8	34	Feminino	Ensino Superior concluído	Letras-Português
Pessoas com Deficiência Física				
P9	29	Masculino	Ensino Superior concluído	Direito
P10	28	Feminino	Ensino superior em andamento	Logística
P11	38	Feminino	Ensino Superior concluído	Terapia Ocupacional

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do estudo (2021).

O quadro 2 apresenta a caracterização do ambiente de trabalho, segundo relato dos participantes.

Quadro 2 – Caracterização do ambiente de trabalho

Participante	Média salarial	Tempo de serviço	Recrutamento	Vínculo de trabalho	Setor	Função	Adaptação no trabalho
Pessoas com Deficiência Intelectual							
P1	R\$ 500,00	12 anos	Instituição especializada	Empresa Privada	Embalagem	Organizador	Adaptação do utensílio utilizado para a embalagem
P2	R\$ 720,00	6 anos	Entrevista.	Empresa privada	Perfumaria	Repositor	Não necessita
P3	Não relatou	10 anos	Recrutamento interno	Empresa privada	Hípica	Instrutor de equitação	Não necessita
P4	R\$ 1600,00	2 anos e 8 meses	Instituição especializada	Empresa privada	Provador	Contador de peças de roupas e serviços gerais	Não necessita
P5	Salário mínimo	4 anos e meio	Indicação pessoal e entrevista	Empresa Privada	Hotelaria	Garçonete	Auxílio de mentores
Pessoas Surdas							
P6	R\$1400,00	Trabalho 1: 3 anos Trabalho 2: 6 meses	Trabalho 1: entrevista (vaga para PCD) Trabalho 2: processo seletivo	Trabalho 1: Empresa privada Trabalho 2: setor público	Trabalho 1: administrativo Trabalho 2: pedagógico	Trabalho 1: auxiliar administrativo Trabalho 2: professor e instrutor de Libras	Comunicação
P7	R\$ 1400,00	5 anos	Entrevista (vaga para PCD).	Empresa privada	Administrativo	Auxiliar de contabilidade e do financeiro	Comunicação
P8	R\$ 2.800,00	5 anos	Concurso público (cota para PCD)	Setor público	Pedagógico.	Professora em salas de recursos	Comunicação
Pessoas com Deficiência Física							
P9	R\$ 3000,00 a 5000,00	4 anos e 3 meses	Entrevista (vaga para PCD)	Empresa privada	Jurídico	Preposto	Não necessita
P10	R\$2.000,00	3 anos e 3 meses	Entrevista (vaga para PCD)	Empresa privada	Estoque	Almoxarife	Não necessita
P11	R\$ 1058,00	2 anos	Entrevista (vaga para PCD)	Empresa privada	Secretaria	Arquivo e documentação	Não necessita

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do estudo (2021).

Com relação à média salarial, há uma variação entre os participantes, ficando na média de menos de um salário até quatro salários mínimos. O tempo de serviço dos entrevistados variou de 2 anos a 12 anos de trabalho. Quanto ao recrutamento, foram relatadas diferentes estratégias: por instituição especializada (P1 e P4), as quais possuíam o contato das pessoas com deficiência e, quando surgiram as vagas, chamaram para fechar contrato; recrutamento interno (P3), em que o participante fazia parte da dinâmica como aluno e foi convidado a atuar como instrutor de forma remunerada; entrevistas (P2, P6, P7, P9, P10 e P11), a partir do envio de currículo diretamente nas empresas contratantes e seleção posterior; indicação e entrevista (P5), processo mais informal a partir da indicação de alguém conhecido; e concurso ou seletivo (P6 e P8), no caso de instituições públicas. Ressalta-se que P6 passou por dois processos de recrutamentos (entrevista e seletivo), uma vez que relatou dois trabalhos distintos.

Nesse espaço, é relevante abordar sobre a contratação de P10, que expõe:

Surgiu a vaga para PcD e eu fui lá fazer uma entrevista com o encarregado do setor, que na época não queria nem contratar mulher e aí ele acabou, sei lá, gostou de mim e deu certo, né? Ele não queria contratar mulher, por ser estoque, pelo fato de querer, tipo assim, uma pessoa mais forte pra conseguir pegar peso, pelo serviço talvez pra homem ser mais, sei lá, o menino conseguir carregar mais. E aí, na época, a vaga que tinha era para deficiente, ele não podia contratar uma pessoa pro estoque sem ser deficiente, entendeu? E eu fiz a entrevista e ele me deu uma oportunidade. Só que aí acabou que fiquei com a parte mais administrativa do que parte de peso.

O relato evidencia que, tanto a figura feminina quanto a pessoa com deficiência são relegadas ao patamar inferior, a partir de uma concepção paternalista e uma ideologia que reforça os perfis de gênero construídos culturalmente. De acordo com Neves (2013, p. 413), “[...] a análise de relações de gênero permitiu compreender as relações hierárquicas de poder que se estabelecem na sociedade entre homens e mulheres, tornando visíveis as desigualdades e as discriminações do trabalho feminino”. Afirma-se, assim, que a mulher com deficiência é duplamente estigmatizada, vulnerável às ações de um mundo masculino e hierárquico (MELLO; NUERNBER, 2012). Segundo a Organização Internacional do Trabalho, os dados acerca da empregabilidade das pessoas com deficiência são de difícil acesso, “[...] mas os dados disponíveis mostram que o índice de participação destas pessoas é menor que o das pessoas sem deficiência. A situação das mulheres trabalhadoras com deficiência é pior” (OIT, 2021, p. 10).

No que concerne aos vínculos, apenas P6 e P8 trabalham no setor público, os demais são vinculados às empresas privadas. Com relação aos setores, P1, P2, P4, P6 atuam no trabalho administrativo, P7 e P10 atuam no âmbito do comércio, P3, atua na atividade equestre, P5 no setor hoteleiro, P6, P8 e P11 trabalham na educação e P9 atua no setor jurídico de uma indústria. Tendo em vista os setores, as funções relatadas são, geralmente, operacionais, com exceção dos que atuam na docência e do participante P9 que atua como preposto da empresa, uma realidade ainda atípica, considerando o cargo que ocupa. Na divisão de trabalho, observa-se, historicamente, a contratação de pessoas com deficiência para funções menos valorizadas socialmente (MARTINS PICCOLO; GONÇALVES MENDES, 2013). P11 enfatiza essa realidade: “Nunca atuei na minha área, também por ser deficiente, as pessoas não acreditam muito” (P11).

Ainda em relação ao ambiente de trabalho, os participantes foram questionados quanto às

possíveis adaptações e/ou flexibilidades. Nesse sentido, P1 relatou uma adaptação de utensílio de trabalho, mas não especificou se foi uma adaptação por conta da natureza do trabalho, portanto, para todos, ou se por conta de sua singularidade. P5 afirmou que possuiu, temporariamente, um acompanhamento de dois colegas de trabalho nas funções que realizava. P2, P3, P4, P9, P10 e P11 afirmaram que não necessitaram de adequações. P6, P7 e P8, participantes surdos, relataram a necessidade de uma acessibilidade comunicativa por meio da Língua Brasileira de Sinais (Libras), mas no caso de P6, no emprego em que atua no setor administrativo, e P7, a comunicação se estabelece por meio de gestos, sinais básicos, pela escrita e pela leitura labial.

Local

A coleta dos dados deu-se virtualmente no âmbito das residências dos participantes, conforme disponibilidade. Os dados foram coletados por meio do aplicativo *Google Meet*, em virtude da pandemia Sars-Covid.

Instrumento

O instrumento da pesquisa baseou-se na confecção de um roteiro de entrevista semiestruturado, constituído por 19 perguntas divididas em três grupos. O primeiro referiu-se a informações gerais sobre os entrevistados e aspectos profissionais, o segundo sobre a dinâmica trabalhista dos entrevistados antes da pandemia da COVID-19 e o terceiro direcionado ao contexto de pandemia e às mudanças ocorridas (ou não), além dos aspectos positivos e negativos em relação ao trabalho durante esse período. O roteiro passou por avaliações prévias de juízes, a partir das quais foi reorganizado e aplicado.

Procedimentos de coleta dos dados

Após a aprovação do CEP/UFSCar, as pesquisadoras organizaram uma carta convite, que também foi traduzida para Libras, gerando o link no Youtube e anexando à carta. A divulgação do estudo e o recrutamento dos participantes foram realizados por meio das redes sociais. À medida que os participantes foram indicados, entrava-se em contato para agendamento das entrevistas, as quais foram gravadas, facilitando às pesquisadoras uma análise posterior minuciosa e garantindo economia de tempo, uma vez que não necessitou de transcrição total *a posteriori* ou registro escrito no momento do diálogo. As entrevistas tiveram uma duração máxima aproximada de 40 minutos e a menor duração de 15 minutos.

Procedimentos de análise dos dados

Os dados obtidos foram sistematizados em tabelas, selecionando-se os relatos que atendem aos objetivos da pesquisa. Considerando o caráter qualitativo deste estudo e o enfoque interpretativista, no tratamento dos dados foi utilizada a análise de conteúdo, que permitiu fazer inferências a partir dos discursos, não se limitando apenas ao conteúdo propriamente dito, mas nas condições de produção das manifestações evidentes (BARDIN, 2016).

Resultados e Discussões

Os resultados serão apresentados e discutidos por meio de dois tópicos: (a) dinâmica da rotina trabalhista vivida durante a pandemia da COVID-19; e (b) concepções acerca das condições de trabalho vivenciadas.

Dinâmica da rotina trabalhista vivida durante a pandemia

O contexto pandêmico causado pela COVID-19 impôs mudanças nas rotinas de diferentes setores e a esfera trabalhista foi diretamente afetada. O quadro 3 traz os principais relatos dos adultos com deficiência em relação às mudanças ocasionadas por conta da pandemia.

Quadro 3 – Dinâmica trabalhista durante a pandemia

Participante	Mudanças no contexto da pandemia
Pessoas com Deficiência Intelectual	
P1	-Afastamento temporário, com suspensão de atividades e manutenção da remuneração - Retorno presencial, sem alterações - Mudança da chefia
P2	- Afastamento permanente, com remuneração - Foco em atividades de lazer e domésticas e cuidado com a saúde
P3	- Afastamento seguido de demissão a pedido - Novas oportunidades profissionais - Flexibilidade de horário
P4	- Afastamento temporário - Foco em atividades físicas - Retorno presencial com aumento da carga horária - Nova forma de atendimento: via WhatsApp
P5	- Afastamento e posterior demissão pela empresa - Mudança de carreira (autônoma) - Trabalho remoto
Pessoas Surdas	
P6	- Afastamento temporário, com remuneração - Retorno presencial, com redução da carga horária e flexibilidade nos dias de trabalho - Nova oportunidade de trabalho
P7	- Afastamento temporário, com remuneração. - Retorno presencial, com redução de carga horária - Adaptação ao novo sistema da empresa - Dificuldades de comunicação pelo uso da máscara
P8	- Afastamento temporário, com remuneração - Trabalho remoto - Sem horário definido - Adaptação aos recursos tecnológicos - Alteração na dinâmica de planejamento com os colegas de trabalho - Sobrecarga de trabalho - Maior demanda de formação continuada
Pessoas com Deficiência Física	
P9	- Trabalho remoto temporário - Parte do trabalho de forma remota (audiências online), da empresa - Maior necessidade de recursos tecnológicos - Menos dinamicidade (movimento) no trabalho
P10	- Afastamento temporário, com remuneração - Diminuição do fluxo de trabalho
P11	- Afastamento temporário - Retorno presencial, com mudança de turno - Maior demanda, por conta das demissões - Maior cobrança pessoal - Aumento de remuneração

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do estudo (2021).

Por meio dos dados do quadro 3, foi possível perceber que, entre as mudanças na rotina trabalhista dos adultos com deficiência participantes do estudo, destacou-se o afastamento: permanente para P2 (por fazer parte do grupo de risco), seguido de demissão para P3 e P5 e temporário para P1, P4, P6, P7, P8, P10 e P11. Para P9, o afastamento não foi uma realidade, considerando que, mesmo no curto período em que esteve em casa, exercia o *home office*.

Constatou-se que os participantes com deficiência intelectual não exerceram funções relacionadas ao emprego durante o período de afastamento. Entre eles, apenas P1 e P4 retornaram ao trabalho presencial. Vale mencionar as diretrizes do Ministério do Trabalho durante a pandemia, as quais asseguravam que, na impossibilidade de trabalho remoto, a pessoa com deficiência não poderia ser demitida e, preferencialmente, deveria:

Ser dispensada do comparecimento ao local de trabalho, com remuneração garantida, no período em que vigorarem as medidas oficiais de contenção da pandemia do coronavírus [...], adotando-se medidas como: I - licença remunerada; II - a antecipação de férias individuais; III - a concessão de férias coletivas; IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados; V - o banco de horas (BRASIL, 2020, s/p).

É possível observar que alguns direitos não foram assegurados, visto que, segundo o relato dos participantes com deficiência intelectual, houve aumento da carga horária de trabalho (P4), e, em casos mais extremos, a demissão por iniciativa da empresa (P5), conforme se observa nos relatos: “Só antes da pandemia que estava das 9h às 18h. Depois da pandemia a gente faz das 8:30 às 18h. Aumentou” (P4); “Aí eu recebi a notícia que fui mandada embora assim na casa da minha irmã, foi ela que me contou isso, por causa da pandemia” (P5).

O contexto pandêmico acentuou problemáticas vividas por grupos em condições de vulnerabilidade social, entre os quais a pessoa com deficiência. Necessita-se, assim, de ações coletivas voltadas à inserção no âmbito das políticas públicas (ORLANDO; ALVES; MELETTI, 2021). Pode-se inserir, nessa conjuntura, ações que garantam a permanência e melhores condições no mercado de trabalho.

Em relação aos participantes surdos, verificou-se que todos foram afastados temporariamente com remuneração. Vale ressaltar que P7 foi afastada apenas no período de *lockdown*, após esse período, seguiu trabalhando com redução de carga horária, sem interferência salarial. Salientam-se ainda dois fatores relatados por P7:

Antes nós não usávamos máscaras e eu tinha a possibilidade de comunicação por meio da leitura labial. Depois, com a máscara, ficou mais difícil porque eu não consigo visualizar. Daí, passei a depender mais da pessoa do RH¹ para sinalizar pra mim, porque com a máscara a leitura labial fica inviável.

Antes era mais tranquilo. [...]. Agora, tem mais informações, novas questões na parte financeira, também pelo contexto de pandemia, diminuiu o fluxo financeiro. [...]. Ainda não fico tão confortável, agora mudou o sistema, a questão tecnológica, que é mais rápido e estou encontrando dificuldades.²

Os relatos evidenciam que uma das demandas geradas pela pandemia da COVID-19 foi a tecnológica. O isolamento social, a quarentena e o uso de máscaras foram as principais

¹ Segundo a entrevistada, uma pessoa do RH buscou formação no CAS (Centro de Apoio à Pessoa com Surdez) de sua cidade e conseguia comunicar em Libras. Em caso de necessidade, era chamada para fazer a intermediação linguística.

² Tradução nossa (Libras para Língua Portuguesa).

medidas de enfrentamento (BRASIL, 2020). Nessa linha, a tecnologia, sempre presente nas relações humanas, ocupou o centro e teve sua função potencializada. O contato social ganhou mais espaço na esfera virtual, caracterizando, por exemplo, o *home office* (*online* e *off-line*), a adesão ao ensino remoto, com o apoio de estratégias e recursos que exigem da tecnologia (aulas televisionadas, plataformas digitais, apoio das redes sociais e aplicativos específicos), incentivo à utilização de novos *softwares* nos diferentes setores sociais, além de propiciar novas possibilidades no âmbito mercadológico (BRIDI *et al*, 2020; OIT, 2020).

Ainda sobre as colocações de P7, é interessante pontuar a interferência da máscara na comunicação visual, uma vez que a leitura labial é a principal estratégia utilizada no ambiente de trabalho para se comunicar com os demais profissionais, já que os ouvintes não sabem Libras e se comunicam com P7 por sinais básicos e/ou gestos. Sabe-se que as expressões (corporal e facial) são marcas não manuais e compõem os parâmetros que caracterizam as línguas de sinais (QUADROS; KARNOPP, 2004; GESSER, 2009), portanto, precisam ficar visíveis. Além disso, na comunicação via leitura labial, determinadas máscaras representam obstáculos. Dessa maneira, considera-se fundamental o reconhecimento das especificidades comunicativas da pessoa surda.

[...] a comunicação entre a pessoa surda e a pessoa ouvinte pode ser atingida de modo satisfatório quando a comunidade ouvinte conhece as particularidades envolvidas na interação com a pessoa surda. Em que pese o risco de contaminação, “tirar a máscara” foi tomada como opção viável a fim de haver troca de informação. Esse risco já pode ser evitado com a utilização de máscaras acessíveis (ARAÚJO; CARVALHO; SOUSA, 2021, p. 102).

Nesse ponto, a máscara configura-se como Equipamento de Proteção Individual (EPI) e, no caso das pessoas surdas e dos ouvintes que convivem com esse público, orienta-se um *design* que permita a visualização da região da boca, tornando a comunicação mais acessível. Afinal, como estabelecido pela Lei Brasileira de Inclusão, as pessoas jurídicas públicas ou privadas devem garantir um ambiente de trabalho acessível e inclusivo (BRASIL, 2015). Na linha dos questionamentos acerca das garantias legais de uma acessibilidade linguística, a LBI estabelece sobre a barreira comunicativa: “[...] qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação” (BRASIL, 2015, art. 3º). Essa barreira comunicativa é uma realidade relatada pelos três participantes surdos:

P6: Às vezes, a comunicação é um pouco estressante. [...] Na empresa me comunicava sempre de forma gestual, ou escrita, não tinha intérprete.

P7: Antes, encontrei um pouco de dificuldades na comunicação. Com o tempo, os colegas foram aprendendo, eu fui ensinando. Hoje, já temos mais contato, fui a primeira pessoa surda a fazer parte do ambiente. [...]. Também buscarem uma formação no CAS, apenas uma pessoa foi buscar essa formação. A gente coloca o alfabeto datilológico na parede e as pessoas vão olhando e se comunicando comigo.

P8: Geralmente, na parte da tarde, era mais difícil, porque não tinha intérprete. Nas reuniões pedagógicas, por exemplo, era difícil a interação com os professores, muitas vezes não conseguia entender por ser uma comunicação oralizada, pela falta de intérprete não conseguia acompanhar.

Afirma-se, portanto, que a presença da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é uma realidade. No entanto, responde a uma lógica capitalista que, historicamente, rotula as pessoas com deficiência e sua força de trabalho, consolidando uma “inclusão pelas margens” (PICCOLO; MENDES, 2013, p.461).

P8, atuante na área da Educação Especial, descreveu questões vividas no âmbito educacional: afastamento gerado pela suspensão das aulas; trabalho remoto com sobrecarga de atividades laborais e horários indefinidos; adaptação aos recursos tecnológicos e formação continuada, visando ao desenvolvimento de estratégias para lidar com as demandas trazidas pelo contexto pandêmico. Pontuou, ainda, que “o ensino remoto prejudicou a aprendizagem dos alunos, as famílias não sabem Libras, então, quando era dada uma atividade remota, a família não conseguia ensinar o aluno” (P8). Dessa forma, corrobora-se a concepção de Nóvoa e Alvim (2021), para os quais não se trata apenas de questões tecnológicas e o ideário de novas possibilidades, mas também de questões pedagógicas e políticas. Além disso, não se pode silenciar a desigualdade social que perpassa o sistema educacional brasileiro, evidenciada pela pandemia da COVID-19 (NÓVOA; ALVIM, 2021; TREZZI, 2021).

Compreende-se que os professores constroem seus conhecimentos teórico-práticos a partir de questões que emergem de forma cotidiana no ambiente escolar. Nessa linha, mediante o isolamento social e aulas remotas, os docentes foram impelidos a transformar seu fazer pedagógico. Com relação ao público-alvo da educação especial, além de gerenciar a aprendizagem dos discentes, acrescenta-se o apoio e as orientações aos professores de sala de aula regular e aos familiares, diante dos desafios impostos pela realidade pandêmica (GOMES *et al.*, 2021). Dessa forma, observa-se uma dupla necessidade do trabalho docente: apoiar a comunidade escolar e, como parte dela, ser apoiado:

Retomamos o discurso sobre a necessidade de políticas públicas eficazes, como possibilidade de amparo a docentes e discentes que delas necessitam e para apontarem novas perspectivas, condições e possibilidades de ensino. A pandemia, e todo o seu acontecimento, tem promovido reflexões, antes, improváveis. Por exemplo, esse acontecimento intensificou as desigualdades, e exige que políticas intensivas sejam implementadas (BARRETO; GUEDES, 2021, p. 10).

Quanto aos participantes com deficiência física, todos foram afastados temporariamente com remuneração. P9 ficou afastado, mas, por escolha e, considerando a natureza das atividades do cargo (preposto), logo retornou para trabalhar na empresa. Antes da pandemia, atuava presencialmente na empresa e de forma itinerante nos fóruns, realidade modificada pela pandemia, que permitiu as atividades do judiciário remotamente. Questionado sobre a nova dinâmica de trabalho, P9 relatou:

Eu só respondo para o meu coordenador, e ele me deixou livre, eu poderia optar por ficar em casa, ou vir para a empresa, eu optei por ficar na empresa. Eu fiquei, acho que, dois meses em casa só, e depois já voltei para a empresa. Não chegaram a cogitar afastamento porque não tenho nenhuma doença crônica.

Nesse sentido, Bridi *et al* (2020) apontam que o trabalho remoto impactou nos recursos tecnológicos, na produtividade, nos custos, na carga horária e na qualidade do trabalho. O relato de P9 exemplifica essa realidade:

É uma rotina muito difícil porque antes eu ia na empresa e conversava com todo mundo, depois da pandemia o que aconteceu, passei a ficar só na frente do computador, das 7:00 às 17:00, eu ficava na frente do computador, respondendo *e-mail* e fazendo minhas audiências. E pra mim, minha rotina tem que ser dinâmica.

P10 foi afastada somente no período de *lockdown* e, com o retorno presencial, destacou a diminuição do fluxo de trabalho como consequência da pandemia no setor em que atua (estoque). P11 ficou afastada por mais tempo (4 meses) e com mudança de turno no retorno presencial. Diferente de P10, P11 mencionou aumento na demanda de trabalho, considerando as demissões no período pandêmico, o que gerou, também, maior cobrança de si mesmo.

De acordo com Costa (2020), um dos efeitos mais contundentes da crise sanitária da COVID-19 foi o aumento do desemprego, atingindo diretamente grupos mais vulneráveis socialmente, o que levou a implementação de políticas públicas como a adoção do auxílio emergencial, no Brasil. Essa medida traduziu uma realidade diferenciada para P11 em que seu salário aumentou por receber subsídios governamentais “a empresa fez um acordo com o governo, recebi 30% pela empresa e 70% pelo governo, até subiu um pouquinho, diminuiu os encargos né, e aumentou um pouquinho por ser salário mínimo”.

As mudanças relatadas trazem reflexões quanto ao futuro do mundo do trabalho, expondo novas possibilidades de atuação. Por outro lado, porém, deixam visíveis as facetas de um sistema mercadológico que foca no lucro em detrimento do bem estar dos sujeitos que o compõem, expondo as vulnerabilidades sociais de diferentes grupos, entre eles a pessoa com deficiência (LHUILIER, 2020).

Concepções acerca das condições de trabalho no contexto da pandemia

A partir das informações do quadro 4, apresentam-se discussões referentes aos aspectos positivos e negativos apontados pelos participantes da pesquisa.

Quadro 4 – Concepções acerca da rotina na pandemia

Participante	Aspectos positivos	Aspectos negativos
Pessoas com Deficiência Intelectual		
P1	-Não vê aspectos positivos	-Diminuição do salário -Preocupação com demissão -Improdutividade
P2	-Flexibilidade de tempo -Dedicação à atividade física - Descanso	Não vê aspectos negativos
P3	- Mudança de cidade - Autonomia e independência - Flexibilidade de tempo - Mais proximidade da família	Não vê aspectos negativos
P4	-Tempo livre - Dedicação à atividade física	-Diminuição do salário -Medo de demissão -Diminuição das vendas -Isolamento social -Improdutividade
P5	-Trabalho <i>Home Office</i> -Aumento do salário, por iniciar o trabalho autônomo -Autonomia e independência	- Demissão
Pessoas Surdas		
P6	-Menor fluxo de pessoas no ambiente presencial	-Sentimentos de angústia e tristeza -Uso dos recursos tecnológicos
P7	Não vê aspectos positivos	-Aumento da demanda de trabalho - Mudanças o sistema contábil
P8	-Flexibilidade de tempo para realizar trabalho autônomo -Novos aprendizados e experiências	- Perda de conteúdo escolar por parte dos alunos -Dificuldade das famílias dos alunos no ensino remoto - Uso das ferramentas tecnológicas
Pessoas com Deficiência Física		
P9	- <i>Home office</i> : acessibilidade às pessoas com deficiência física no que se refere à locomoção	- Dificuldade de comunicação/interação entre os funcionários da empresa
P10	Não vê aspectos positivos	-Perda de um colega de trabalho -Medo da demissão
P11	Não vê aspectos positivos	-Afastamento do trabalho -Isolamento social

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do estudo (2021).

Questionados sobre os aspectos positivos gerados pela pandemia da COVID-19 na dinâmica de trabalho, a maior parte dos participantes com deficiência intelectual (P2, P3, P4 e P5) pontuaram a flexibilidade de tempo, gerando para P2 e P4, uma dedicação à atividade física: “Agora eu tenho um *personal trainer*. Por enquanto estou com ele. Vou pegar firme para emagrecer (P2)”; “Gostei de ficar em casa para fazer as coisas mesmo, fui fazer atividade física (P4)”. P1 não destacou pontos positivos.

P3 e P5 elencaram a autonomia e independência como fatores positivos. No entanto, vale ressaltar que isso se deu pela ocorrência de desemprego vivenciada por eles, gerando novas

experiências de trabalho. No caso de P3, a demissão foi voluntária, no intuito de vivenciar novas oportunidades profissionais e mudanças pessoais, inclusive manter-se mais perto da família. P5 focou mais no trabalho em casa e foi obrigada a se reinventar para permanecer ativa: “Agora, como vendedora de produto de beleza, eu não tenho horário. Comecei a trabalhar de casa, que eu queria [...]”.

Como pontos negativos, P1 e P4 citaram o medo da demissão e P5 relatou sua experiência em ser demitida, mas que gerou aspectos positivos. Outros fatores também foram relatados, tais como: diminuição do salário (P1 e P4); sentimento de improdutividade (P1 e P4) e a ausência das relações sociais durante a pandemia (P4). P2 e P3 não mencionaram aspectos negativos. No que diz respeito às pessoas com deficiência intelectual, Barros (2019, p. 91) coloca que:

[...] os desafios para inclusão dessa clientela no mundo do trabalho ainda são inúmeros, estando relacionados às práticas excludentes devido aos rótulos que as estigmatizam, como, por exemplo, serem incapazes por causa das suas limitações e especificidades intelectuais.

P7 não apresentou pontos positivos e P6 mencionou o quantitativo de pessoas na interação presencial: “Eu acompanho os discentes da Educação Básica e ter poucos alunos para atender é bom” (P6). Com o relato, infere-se que o atendimento para um menor número de alunos possibilita um acompanhamento pedagógico mais direcionado e qualitativo.

P8 indicou a flexibilidade de horário possibilitada pelo *home office*, novas experiências, o aumento da oferta dos cursos e eventos online gratuitos para adquirir novos conhecimentos e a possibilidade de participar de formação continuada online. De fato, dialogando com Silva, Santos e Formaggio (2021), o trabalho remoto possibilita aos indivíduos a vantagem de conciliarem as questões profissionais com a vida pessoal, podendo focar em novas atividades, visto que a demanda de funções se torna mais flexível.

Com relação aos aspectos negativos, os três participantes surdos apontaram os fatores tecnológicos como geradores de barreiras, seja por conta de novas regras no sistema contábil da empresa e novo *software* (P7), seja pelo quesito de reuniões *on line* e a instabilidade nas redes de internet (P6 e P8), ocasionando problemas na interação virtual permitida pela interpretação remota.

A organização internacional de trabalho propôs que toda comunicação relacionada à saúde, educação e trabalho, incluindo o *home office*, deveria ser acessível às pessoas com deficiência, inclusive por meio do uso da língua de sinais, legendas e *websites* com tecnologia específica. A comunicação deveria abordar as particularidades das pessoas com deficiência (OIT, 2020). Entretanto, a partir dos relatos sobre a dificuldade de comunicação e da utilização das ferramentas tecnológicas, essas orientações nem sempre ocorreram de maneira adequada.

Outro quesito citado por P7 e P8 diz respeito ao aumento da demanda de trabalho que gerou maior esforço. No caso de P7, gerado pelas mudanças na estrutura do setor, acumulando funções contábeis e administrativas. Já P8 fez referência à realidade educacional, a qual, em tempos de pandemia, não possuiu horário definido e, além de dar suporte aos discentes, ainda houve a necessidade de dar apoio às famílias diante das demandas remotas. Em continuidade, P8 mencionou ainda os efeitos negativos da pandemia no desenvolvimento dos discentes.

Na minha opinião, a questão do ensino remoto, não contribuiu cem por cento para o aluno. Ele fica ansioso porque quer o presencial, queremos

esse contato. O aluno surdo é visual e a internet fica travando. Mexe com a questão psicológica da pessoa surda de não conseguir se comunicar.

Ressalva-se que P8 trabalha no atendimento educacional especializado de educandos surdos. Assim, dá visibilidade às vulnerabilidades que perpassam o processo educacional da pessoa com deficiência. Mais que isso: a realidade mencionada pela participante leva a reflexões em direção à desigualdade social que caracteriza o contexto brasileiro:

A pandemia escancara as desigualdades no processo de escolarização dos brasileiros. O desmonte da educação básica nessa ordem econômica neoliberal anterior à pandemia somado às diferenças regionais e à extrema desigualdade social dificultam as possibilidades de escolarização nesse período (ORLANDO; ALVES; MELETTI, 2021, p. 12).

P6 relatou também como aspectos negativos sentimentos de angústia e tristeza. Embora o isolamento social tenha sido de fundamental importância para a pandemia, no Brasil a medida de enfrentamento desencadeou nos indivíduos, em grandes proporções, sentimento de tristeza, ansiedade, nervosismo depressão e até transtornos de sono (ALMEIDA, *et al.*, 2020; BARROS *et al.*, 2020).

Dos adultos com deficiência física, P10 e P11 não apontaram pontos positivos. P9 indicou o *home office* na questão da acessibilidade, uma vez que não havia necessidade de locomoção e, muitas vezes, as empresas não possuem estrutura adequada (rampas, banheiros adaptados):

Hoje em dia as empresas não oferecem um ônibus adaptado para você se deslocar até a empresa, eu tive colegas, é muito humilhante a pessoa pegar um ônibus e ter que levantar a cadeira de roda, pegar ele no colo e colocar sentado no banco. Então acho que isso foi o lado bom, as pessoas com deficiência física ficavam em casa.

Neves-Silva, Prais e Silveira (2015) destacam que a acessibilidade é de extrema importância para romper barreiras físicas e atitudinais que impedem a pessoa com deficiência de estar inserida no mercado de trabalho. O relato de P9 corroborou as colocações de Simonelli e Camaroto (2011), as quais destacam a necessidade de empresas e poder público promoverem acessibilidade urbana e adaptação dos transportes públicos para que o funcionário chegue ao local de trabalho de maneira efetiva e inclusiva.

Os aspectos negativos elencados pelos adultos com deficiência física dialogam com quesitos mencionados pelos participantes com deficiência intelectual, como a questão do afastamento e isolamento social (P11), o receio em ser demitido (P10). Além disso, são relatados o sentimento de perda de pessoas vítimas da COVID-19 (P10) e a dificuldade de comunicação/interação entre os funcionários (P9). Esses fatores apontam para efeitos diretos na saúde psíquica, ocasionados pela abrupta mudança na rotina de trabalho e nas relações sociais (DURÃES; BRIDI; DUTRA; 2021).

Conclusões Finais

Este estudo objetivou analisar o relato de adultos com deficiência acerca da rotina trabalhista vivida no contexto de pandemia da COVID-19 e descrever a dinâmica de trabalho.

Diante da finalidade descrita, é possível tecer considerações, as quais não representam posições unilaterais, mas permitem elementos para reflexões sobre esta realidade.

No que concerne à rotina trabalhista dos adultos com deficiência intelectual, evidenciou-se que não exerceram sua função do âmbito trabalhista enquanto estavam afastados, mas tiveram oportunidade para desenvolver autonomia e aperfeiçoamento profissional em outras áreas por meio de cursos *on line*. Comparando com os relatos trazidos pelos adultos surdos e com deficiência física, perceberam-se diferenças em relação aos afastamentos do trabalho, pois mesmo afastados do local, estes continuaram o trabalho *home office*. Seria o olhar capacitista o responsável pelo descrédito em relação a outras formas de trabalho para os adultos com deficiência intelectual?

Diante de tantos cortes, de mudanças sociais e econômicas acentuadas, causadas pela pandemia da COVID-19, a necessidade de responder à legislação correspondente a vagas para pessoas com deficiência, afastar ou mesmo demitir as pessoas estigmatizadas por suas singularidades cognitivas estão entre as medidas tomadas pelas empresas.

O que chama a atenção é o fato de P2 e P3 não relatarem aspectos negativos em relação ao trabalho durante a pandemia. Essa situação encaminha para outro questionamento: de que maneira as funções desempenhadas pelos participantes P2 e P3 levaram em consideração suas potencialidades e contribuíram para seu desenvolvimento? Afinal, quando se viram na oportunidade de executar outras tarefas com mais autonomia, consideraram a pandemia como positiva para alcançar novas oportunidades profissionais e para se dedicarem às atividades de seus interesses e ao trabalho autônomo.

Já os adultos com deficiência física não tiveram sua rotina de trabalho muito alterada, continuaram exercendo a mesma função. Foram afastados de suas atividades, mas logo retornaram ao trabalho presencial. Mais uma vez a perspectiva normalizadora para a deficiência exerce força no âmbito trabalhista, ou seja, mesmo com vagas para pessoas com deficiência, há uma tendência a enquadrar esse público nos moldes exigidos. Logo, as pessoas com deficiência física entrevistadas nesta pesquisa apresentam características que as enquadraram nas devidas funções estabelecidas.

Quanto à acessibilidade de recursos tecnológicos, os adultos surdos relataram limitações, principalmente, no que se refere à comunicação. Porém, essa falha na acessibilidade comunicativa não foi gerada pela pandemia, apenas acentuada, pois acontecia no âmbito do trabalho presencial antes da ocorrência da COVID-19. Diante dessa realidade, é necessário repensar a inclusão das pessoas surdas, com foco em ações e políticas públicas que visem eliminar as barreiras comunicativas, não somente no local de trabalho. Considerando a realidade pandêmica, vale destacar que os desafios mencionados não se deram somente por conta da pandemia, é algo que, estruturalmente, ocorre no ambiente de trabalho e o contexto pandêmico agravou essa situação.

Cabe uma ressalva: não se objetiva vitimizar o grupo de pessoas com deficiência. Por isso, é necessário evidenciar que há questões que atravessam ações excludentes, tendo como alvo as pessoas com deficiência, porém, por outro lado, há situações que representam uma realidade enfrentada pela maioria dos trabalhadores, com e sem deficiência, evidenciadas pela pandemia da COVID-19, realçadas pela lógica capitalista no mercado de trabalho, como aumento na sobrecarga de trabalho, sentimentos de tristeza e angústia, dificuldades com o trabalho remoto, perda de colegas, efeitos do afastamento social, enfim consequências sociais, afetivas e psíquicas.

Por fim, a COVID-19 confirmou problemáticas em todos os setores sociais e na economia mundial, corroborou a fragilidade das relações humanas e a necessidade de políticas públicas que amparem a população em situação de vulnerabilidade social. Espera-se que os dados aqui

apresentados auxiliem novas pesquisas que foquem nas funções exercidas por esse público, na estrutura oferecida, nas relações sociais estabelecidas e no investimento continuado na preparação das pessoas com deficiência para exercerem com dignidade o trabalho a que se propõem.

Referências

ALMEIDA, Wanessa da Silva de et al. Mudanças nas condições socioeconômicas e de saúde dos brasileiros durante a pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, Rio de Janeiro, RJ, v. 23, p. 1-14, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbepid/a/w8HSZbzGgKCDFHmZ6w4gyQv/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 16 fev. 2022.

ARAÚJO, Marília do Socorro Oliveira; CARVALHO, Márcia Monteiro; SOUSA, Rosângela do Socorro Nogueira. Representações discursivas surdas no contexto do distanciamento social da pandemia da Covid-19. **Revista (Con)Textos Linguísticos**, Vitória, ES, v. 15, n. 32, p. 88-108. 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/contextoslinguisticos/article/view/35879>. Acesso em: 02 fev. 2022.

ARAÚJO, Tânia Maria de; LUA, Iracema. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, SP, v. 46, p. 1-11, 2021.

BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda; COSTA, Joana Simões de Melo; HECKSHER, Marcos Dantas. Mercado de trabalho e pandemia da covid-19: Ampliação de desigualdades já existentes? **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**. p. 55-63, 2020. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10186>. Acesso em: 5 ago. 2021.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BARRETO, Denise Aparecida Brito; GUEDES, Neide Cavalcante. Notes on education in pandemic times and remote work: what place do we speak about? **Revista Tempos e Espaços em Educação**, Sergipe, SE, v. 14, p. 1-12, 2021. Disponível em: <https://seer.ufs.br/index.php/revtee/issue/view/1075>. Acesso em: 02 fev. 2022.

BARROS, Gilsene Daura da Silva. A inclusão da mulher com deficiência no mundo do trabalho em São Luís do Maranhão: território de contradições entre legalidade e materialidade. *In*: CLEMENTE, Josafá da Conceição; FRAGA, Lissandra Mendes; MACHADO, Marianne Chistina Campos. (Org.). **Educação Especial no Maranhão: o caminhar da inclusão**. São Paulo: Editora Garcia Edizioni, 2029.

BARROS, Marilisa Berti de Azevedo, et al. Relato de tristeza/ depressão, nervosismo/ansiedade e problemas de sono na população adulta brasileira durante a pandemia de COVID-19. **Epidemiologia e Serviços de Saúde**, Brasília, DF, v. 29, p.1-12, 2020. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ress/a/nFWPcDjfNcLD84Qx7Hf5ynq/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 22 fev. 2022

BITTENCOURT, Zelia Zilda Lourenço de Camargo; FONSECA, Ana Maria Ribeiro da. Percepções de pessoas com baixa visão sobre seu retorno ao mercado de trabalho. **Paidéia**, Ribeirão Preto, SP, v. 21, p. 187-195, 2011.

BORDIGNON, Priscila Mallmann; SARMENTO, Dirléia Fanfa. Capacitação profissional de pessoas com deficiência: um estudo de caso no Secap/Faders. **Boletim Técnico do Senac**, Rio de Janeiro, RJ, v. 37, p. 34-47, 2011. Disponível em: <https://www.bts.senac.br/bts/article/view/200>. Acesso em: 20 fev. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 05 ago. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.146**. Estatuto da pessoa com deficiência (Lei Brasileira de Inclusão), Brasília, DF, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 5 ago. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, Brasília, DF, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em: 5 ago. 2021

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Nota Técnica Conjunta nº 07/2020. **Medidas governamentais de contenção da pandemia da doença infecciosa (COVID 19) para trabalhadoras e trabalhadores com deficiência**. Brasília, DF, 2020. 8p. Disponível em: <https://sinicesp.org.br/materias/2020/nota-mpt.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2022

BRIDI, Maria Aparecida. et al. **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19 - Relatório Parte II**. 2020. Disponível em <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/condicoes-de-trabalho/202-o-trabalho-remoto-home-office-no-contexto-da-pandemia-covid-19-parte-ii>. Acesso em: 02 fev. 2022.

COSTA, Simone da Silva. Pandemia e desemprego no Brasil. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, RJ, v. 5, p. 969-978, jul./ago. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/SGWCFyFzjzrDwgDJYKcdhNt/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 02 fev. 2022.

DURÃES, Bruno; BRIDI, Maria Aparecida da Cruz; DUTRA, Renata Queiroz. O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital? **Revista Sociedade e Estado**, Brasília, DF, v. 36, n. 3, p. 945-966, set./dez. 2021. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/sociedade/index>. Acesso em: 02 fev. 2022.

GESSER, Audrei. **Libras? Que língua é essa?** Crenças e preconceitos em torno da língua de sinais e da realidade surda. São Paulo: Parábola Editorial, 2009.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GOUVEIA, Maria Victoria Gonzalez. **Participação no mercado de trabalho: a perspectiva de Pessoas com Deficiência Motora e o papel da família**. 2021. Dissertação de Mestrado. Mestrado integrado em psicologia. Universidade do Porto. 90 f. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/134786/2/482540.pdf>. Acesso em: 10 set. 2021.

GOMES, Robéria Vieira Barreto et al. O trabalho docente do atendimento educacional especializado: desafios e possibilidades em tempo de distanciamento social. **Revista Educação em Debate**, Fortaleza, CE, n. 84, p. 135-151, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/58995>. Acesso em: 20 jan. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: PNAD COVID-19: Resultado mensal [Internet]**. Rio de Janeiro, RJ, 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 18 fev. 2022

LHUILIER, Dominique. E se essa crise mudasse radicalmente o mundo do trabalho. **Caderno de Administração**, Maringá, v. 28, ed. esp., p. 89-94, jun. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53900>. Acesso em: 02 fev. 2022.

LIMA, Michelle Pinto de. *et al.* O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, SP, v. 14, p. 42-68, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/hc53gm8v9SZy7bGXXkV9YTC/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 10 set. 2021.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS PICCOLO, Gustavo; GONÇALVES MENDES, Enicéia. Contribuições a um pensar sociológico sobre a deficiência. **Educação & Sociedade**, Campinas, vol. 34, n. 123, p. 459-475, abril/jun. 2013. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87328002010>. Acesso em: 10 set. 2021.

MELLO, Anahi Guedes; NUERNBERG, Adriano Henrique. Gênero e deficiência: interseções e perspectivas. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 20, n. 3, p. 635-655, dez. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/rDWXgMRzzPFVTtQDLxr7Q4H/?lang=pt>. Acesso em: 02 fev. 2022.

NEVES, Magda de Almeida. Anotações sobre trabalho e gênero. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, SP, v. 43, n. 149, p. 404-421, maio/ago. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/5c6jtJQ7sLPTwQzHcBGc7pL/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 02 fev. 2022.

NEVES-SILVA, Priscila; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA, Andréa Maria. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciência & Saúde Coletiva**, Manguinhos, RJ, v. 20, p. 2549-2558, 2015. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/csc/a/Mmjpyg5Ks9BPNtStrwCzChR/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 10 set. 2021.

NÓVOA, António; ALVIM, Yara Cristina. Os professores depois da pandemia. **Educação & Sociedade**, Campinas, SP, v. 42, p. 1-16. 2021. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/es/a/mvX3xShv5C7dsMtLKTS75PB/>. Acesso em: 02 fev. 2022.

Organização Internacional do Trabalho. **Ninguém ficará para trás, nem agora, nem nunca. Pessoas com deficiência na resposta ao COVID-19**, Brasília, DF. 2020.

Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_741590.pdf. Acesso em 26 jan. 2022.

Organização Internacional do Trabalho. **Tornando inclusivo o futuro do trabalho das pessoas com deficiência**. Tradução de Romeu Kazumi Sasaki. 1. ed. São Paulo: Santa Causa Boas Ideias e Projetos, 2021. Disponível em:

<https://repositorio.faculdefama.edu.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/9/Tornando%20oinclusivo%20o%20futuro%20do%20trabalho%20das%20pessoas%20com%20deficiencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 26 jan. 2022.

ORLANDO, Rosimeire Maria; ALVES, Suelen Priscila Ferreira; MELETTI, Silvia Márcia Ferreira. Pessoas com deficiência em tempos de pandemia da COVID-19: algumas reflexões. **Revista Educação Especial**, Santa Maria, RS, v. 34, p. 31-1-19, 2021.

Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/view/64354>. Acesso em: 20 fev. 2022

PEREIRA-SILVA, Nara Liana; FURTADO, Adelaine Vianna; ANDRADE, Jaqueline Ferreira Condé de Melo. A inclusão no trabalho sob a perspectiva das pessoas com deficiência intelectual. **Trends in Psychology**, Ribeirão Preto, SP, v. 26, p. 1003-1016, 2018. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/tpsy/a/ZK6HxCDKT9dgw4dDXrYw5DK/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 10 set. 2021

QUADROS, Ronice Muller de; KARNOPP, Lodenir Bercker. **Língua de Sinais Brasileira: estudos linguísticos**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

SILVA, Letícia Teófilo; SANTOS, Nathalia Kettuly; FORMAGGIO, Filomena Maria. Home office: um olhar sobre as possibilidades. **Bioenergia em Revista: Diálogos**, Piracicaba, SP, v. 11, 2021. Disponível em:

<http://www.fatecpiracicaba.edu.br/revista/index.php/bioenergiaemrevista/article/view/445/373818>. Acesso em: 20 fev. 2022,

SIMONELLI, Angela Paula; CAMAROTTO, João Alberto. Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. **Gestão & Produção**, São Carlos, SP, v. 18, p. 13-26, 2011. Disponível em:

ISSN: 1984-686X | <http://dx.doi.org/10.5902/1984686X69766>

<https://www.scielo.br/j/gp/a/3R3mBKZCNhbRvKB88GXFGbf/?format=pdf&lang=pt>.
Acesso em: 16 fev. 2022

TREZZI, Clóvis. A educação pós-pandemia: uma análise a partir da desigualdade social. **Dialogia**, São Paulo, SP, n. 37, p.1-14, jan./abr. 2021. Disponível em:
<https://periodicos.uninove.br/dialogia/article/view/18268>. Acesso em: 02 fev. 2022.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0)